



2月9日東地申第34号

「運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ」団体交渉を行う！（その1）

<交渉のポイント>

- **ダイヤ改正で共通事務業を委託した新たな職場が発足するため、関連すると考え一緒に示した。**
- **提案の仕方はその都度変化する。**
- **新JINJRE導入決定を受け検討を開始し、今回の組織の変わり目で実施する。**
- **現場からの声があれば、管理者・企画用の資料の公開も含め、補足説明することはあり得る。**
- **社員の状況は面談に加え、コミュニケーションを通じて把握していく。**
- **事務業務に専任されている方についても、状況を見ながら対応していく。**

1. 「2024年3月ダイヤ改正等について」の提案時にダイヤ改正とは関係のない「新規業務委託の実施」についての内容を示した理由と考え方を明らかにすること。

回答:ダイヤ改正とともに新たに発足する現業機関があり、2024年3月ダイヤ改正と関連するものであるため、「2024年3月ダイヤ改正等について」の提案で示したものである。

組合

◆回答の中で新たな発足する現業機関とあるが、どのようにダイヤ改正と関連するのか。

◆業務委託とダイヤ改正は別の施策という認識か。

会社

◆ダイヤ改正実施日に三カ所が発足するので関連すると考えている。三カ所は委託した中で箇所体制を示すので関連するとして提案した。

◆ダイヤ改正ではない。別の施策である。

組合

◆新規業務委託に関しては、初めて行う新たな施策だ。**新たな施策を進めるのであれば別提案するべきだ。**

◆施策の内容について議論をしなくてはならないと考えている。

◆委託内容も不明確であり資料の有無含めて提案資料として出すべき。

◆内容的に違うのであれば違う場でやるべきである。口で説明では不十分だ。

◆目的も何も書かれていない。体制についても一緒に示されているので変化が分かりづらい。

◆施策は労使で議論して進めることは共通認識だと思うが、別の施策であれば別で議論するべき。

**別の施策であるなら、
別で提案すべきだ！**

会社

◆運輸車両職場では初めてである。ダイヤ改正日に発足の為、どのように提案するか検討した。組合側の認識は持っているし指摘は受け止める。**分かりやすいと判断し示した。**

◆提案段階で説明が不足しているとも、提案の仕方に不備があったとも考えていない。ダイヤ改正に含めたことにより議論を阻害するような提案の仕方と認識していない。

◆検討し想定した中で丁寧な対応をとっている。

◆どういう形が良いか勘案した。今後も、どのような形が分かりやすいのか、今の形を今後も続けるということではない。**提案の仕方はその都度変わると考えている。**何かごまかしているつもりはない。

◆会社回答とすれば繰り返しとなる。

「わかりやすい」と主張する会社！

提案時に全て話されなければ労使関係の形骸化と主張せざるを得ない！



2月9日東地申第34号

「運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ」団体交渉を行う！（その2）

組合

<1項続き>

会社

◆労働組合への提案を軽んじている！前に向かって働いている組合員・社員を考えて議論をしている。

◆一方的な考えではなく溝を議論で埋めることが重要である。会社の主張も理解するが一致はしていないので、議事録で整理していただきたい。

◆労働組合を軽視しているとは考えていない。施策として提案するにあたり準備をし、成案になったものを提案する姿勢は変わらない。

◆会社の考え・組合の考えもそれぞれ伝えたが、今後どうやっていくかは議論を踏まえて行う。

2. 「共通事務業務」について JR 東日本パーソネルサービスへ業務委託する目的と根拠を示すこと。また実施時期を2024年3月 16 日として、新宿統括センター、丸の内運輸区、埼京運輸区を除く各箇所を2024年4月1日とする根拠を明らかにすること。

回答：グループ会社と一体となり、効率的で生産性の高い業務執行体制を構築し、当社グループの持続的な成長につなげていくため実施するものである。また、実施時期については新たな現業機関の発足日を考慮するとともに、株式会社JR東日本パーソネルサービス(以下「JEPS」)と協議の上、決定したものである。

組合

会社

◆回答以外に目的等あれば教えて頂きたい。
◆現在担っている組合員・社員に対して、やってきたノウハウ含めて今後の成長の点で考えたことはあるか。

◆様々な事情で事務業務のみに従事している方の今後についても考えなければならない。

◆何故、今年委託なのか。来年のダイヤ改正のタイミングの方が分かりやすいのではないか。

◆当社グループの成長は分かるが本体の成長はどのようにするのか

◆将来無くなる事が前提となると担っている人達のモチベーションはどのようにするのか

◆他支社では委託されていたが、残してきた経緯があったと思うが今回委託する根拠は何か。

◆新JINJRE稼働後に委託でも良かったのではないか。

◆車両センターで残してきた経緯は

◆実施日以降、分からない所があった場合などの不安を持っている。

◆回答が主なテーマになっている。

◆社員の活躍は大前提であり、今回に限らず共通する。新JINJREシステムにより共通事務業務が今後残らない業務と想定している為、従事し続けることがあるべき姿とは考えていない。

◆事務業務に専任されている方は承知しているので、状況を見ながら対応していきたい。

◆組織の変わり目等、変化点として実施することを考え総合的に判断した。

◆本体を含めたグループの成長である。グループ全体でより良いものを目指している。

◆確認作業等の事務業務は残る。人数は少なくなるが、全く活かせなくなるものではない。

◆新JINJRE導入決定と同時期に検討に入った。新JINJREの稼働が未定の為今回委託となった。

◆その点も検討してきた。総合的判断となるが、今回の組織の変わり目のタイミングでとなった。

◆事務業務の在り方は検討しており車両センターの特殊業務等も検討してきた。

◆実施と同時に事務担当がいなくなるわけではないので様々話はできる。

何が何でも変えていくことは現場への負担が大きくなる。現場とそこで働く社員に寄り添うべきだ！



2月9日東地申第34号

「運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ」団体交渉を行う！（その3）

3. 事務業務における本体として行うものと委託会社が行なう業務内容を具体的に示すこと。また車両センターに残る事務業務を具体的に示すこと。

回答：厚生や給与、会計等の共通事務業務については、JEPSへ業務を委託する。また、輸送総合システムに関する事務業務や車両センターにおける資材・契約関係の事務業務等については、引き続き当社で業務を行うこととなる。

組合

◆乗務員職場で言うと、輸送総合は本体でそれ以外は委託という受け止めで良いか。

◆車両センターで言うと委託の契約関係は本体に残ることでよいか。

◆輸送総合は委託できないのか。

◆JEPSにノウハウのない新たな業務の委託は。

◆Joi-net端末やJoi-tabの管理は委託になるのか。制服に関してはどうか。

◆専属で事務業務を担う社員は今後いるのか

会社

◆概ねその通りである。系統関わらず当社で働いていると発生しうる事務業務が委託となる。

◆車両センターについては、汚排水の契約・消耗品や制服の管理が共通事務業務となる。水質検査や労基署への書類提出等は引き続き事務で行う。総合車両センターは人数が多く、総務全体の話となるので、車両センターとは異なる部分がある。

◆効率的かどうか。今の時点では考えていない。

◆ない。

◆委託にはならない。箇所で管理するものである。

◆専任だけでなく様々な業務を行う方がいる

4. 「新規業務委託の実施」に伴う事務手続きについての想定される課題を明らかにし、関係職場の全社員が変更点を理解し不利益が発生しないように説明会を実施すること。

回答：施策実施に向けて関係箇所と準備を進めているところであり、現時点では順調に推移していると認識している。また、関係する社員への必要な周知等は行っていく考えである。

組合

◆現在想定されている問題点を示すこと。

◆必要な周知と言われているが、今後周知で考えていることはあるか。

◆福利厚生ポータルがあるが内容が不十分だ。事務担当に聞きに来て、何も変わらないのではないか。

◆人数が減って、業務がひっ迫することを危惧している。管理者は大変だと言っている。

◆管理者・企画用の資料を事務担当はもらったが、分かりやすいので全社員に周知できないのか。

◆マイナンバーと人事給与の事務担当者権限はどうなるのか。

会社

◆回答通りだが、働いている方が問題なく事務手続きを行うことが大事である。

◆現在の周知の仕方では不足があるとは考えていない。現場の声次第で補足等はある。

◆委託段階では、変わらないが徐々に変化していくと考えている。

◆取り次ぎは事務担当だけでなく、管理者含めて行うことができる。業務量が増えるかと言うと、管理者の取り次ぐケースが増えると思う。

◆一般に配布してはいけないものではない。検討する。

◆窓口で返す。

社員が申請出来ないことの無いよう、ポータルサイトのマニュアルや申請一覧なども整備すべきだ！



2月9日東地申第34号

「運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ」団体交渉を行う！（その4）

5. 「新規業務委託の実施」に伴い企画・事務業務を担う社員数を各箇所で見積もる。また職場の社員数に対する企画・事務社員の配置数の考え方を明らかにすること。

回答：業務に必要な要員は確保していく考えである。

組合

◆ 出人数だと事務の割合は。

◆ 要員が減るわけではないのか。

◆ 委託後も検証する必要がある。

◆ 企画事務担当に兼務の方も多く頼られているが、配置数としてはどうなるのか。

会社

◆ 色々な業務が複合しているのが難しい。乗務員区では輸送総合事務に相当する数は概ね各箇所2。車両センターや総合車両センターは、色々な事務業務があるので具体的な数字は難しい。

◆ 一般的な業務量の平均を出しているのが、要員数とイコールとはならない。

◆ 実施で終わりではない。出すべき情報は出す。

◆ 各箇所で見積もりがあるが、現在と大きく考え方が変わるものではない。

6. 「新規業務委託の実施」に伴う異動の考え方を明らかにすること。また施策に伴う担務変更や異動（出向を含む）が発生する場合には必ず面談を行い「労働協約・協定」を遵守し、出向は原則3年とし本人の希望を尊重するとともに家庭環境や身体的条件など配慮を行うこと。

回答：異動については、就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、出向期間については、「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。引き続き、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

組合

◆ 回答にある面談とは、春と秋の定例の面談か。

◆ 今後事務業務がどうなるのか伝えているのか。

◆ 担当者間では、現在厚生担当の社員は出向だと話が出ている。

◆ 安心感を持たせることが必要である。将来が見えるコミュニケーションが必要である。

会社

◆ その通りである。しかし変化点であるのでコミュニケーション含めて話はしていく。

◆ 異動の話はまだ行っていない。

◆ 出向の可能性はあるが、箇所ごとに人数を決めたり、現在の担当で出向を決めるものではない。

◆ 今回に限らず、コミュニケーションはとっていく。

7. 「新規業務委託の実施」を行う事で、出向や担務変更が発生する場合は本人が業務を習熟するまでの教育期間を確保すること。

回答：必要な教育は行っていく考えである。

組合

◆ 委託した業務に関して、教育の考えは。

◆ 自分が申請したことない項目については分からないのではないか。

◆ 教育の際に事務業務の全体像を見せるべきだ。

会社

◆ OJTの中で話をするようになる。

◆ 積極的にやるものではない。入力業務が出来ない為やることができない。

◆ 主張は理解した。

検証を実施し、すべての社員が不安なく働き、事務手続きを行なえる環境を実現しよう！