



申8号「営業統括センターの新設」に関する 解明申し入れ団体交渉を行う（その3）

10. 勤務指定は、誰が、どのように行うのか明らかにすること。

会社：勤務指定については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

会社：現場の社員とのキャッチボールもあるので、どういう形にするかは現場の判断となる。勤務作成も経験なので、いろいろな経験できる場をつくるという面もある。1か所で集中して作ると、膨大な数の勤務を管理することとなる。あまり形を変えないで、調整すべきところをお互いに調整する形がベターだと考える。

会社：勤務する箇所が複数になるかどうかは現場の判断となる。全社員がすべての駅に対応できるというのが究極の形だが、実施の時点でそのような形にはならない。社員が営業統括センター内の勤務箇所を日々変わる勤務指定は可能であるが、それがベストかという点と難しい。将来的にはそのような勤務指定もできるが、日々違う箇所に行くかという点と、最終的には箇所長の判断となる。

会社：勤務指定は各箇所で開催することとなる。

11. 出勤・退勤の考え方や職場のロッカーの設置などの考え方を明らかにすること。

会社：勤務については就業規則に則り取り扱うこととなる。また、営業統括センターの各箇所に共用のロッカーを設置する考えである。

会社：施策のスタート段階では、9月末まで所属していた駅のロッカーをそのまま使うこととなる。

会社：発令は「〇〇営業統括センター社員を命ずる」となり、勤務箇所は指定しない。主な勤務箇所は口頭で伝えることとなる。考え方として、母体となる勤務箇所という考え方はないが、社員が働く上での実務上は、現在働いている駅がベースとなる。

会社：発令上は営業統括センターの所属となる。勤務指定をする中で、例えば勤務指定で土浦駅がベースとなる場合には、土浦駅にロッカーを置く。もし、柔軟に勤務箇所が動く社員がいる場合には、共用ロッカーを使うこととなる。

組合：通勤手当の取り扱いについて、現場で不安の声が出ている。

会社：確認する。

12. 制服・携行品等の貸与や管理の方法を明らかにすること。

会社：業務に必要なものについては貸与していく考えである。なお、制服については被服類取扱規定等に則り取り扱うこととなる。

会社：個人に貸与したものは個人で管理することとなる。必ずロッカーに入れなければならないということではなく、持ち帰ることも可能だ。会社としては一定程度管理できる場所を職場の中に設けているという認識であり、考え方として現在と変わるものではない。

会社：現在のロッカーを明け渡して、全ての物を持ち帰って、出番のたびに必要なものを持ってくるといふことにはならない。