

交渉NEWS

東日本ユニオン東京地本 NO, 36 2021年 4月28日

4月27日、申1号「JR 東日本労働組合東京地方本部第9回定期大会での発言に基づく申し入れ」に対する東京支社の回答が示され交渉を行いました。

《申1号内容と東京支社回答》

1. 新型コロナウイルス感染予防のために、JR 東日本東京支社が関係会社及びパートナー会社に働きかけ、エルダー社員ならびに関係会社社員及びパートナー会社社員に、マスク・手洗い用洗剤・アルコール消毒剤配布や毎日のリネン交換などを確実に行うこと。
新型コロナウイルス感染症については、グループ会社と連携し情報共有に努め、必要な対応を行っている。
2. 職場における社員と職場管理者の「双方向会話」の質を高めること。
引き続き、風通しの良い職場風土を醸成していく考えである。
3. 年次有給休暇の扱いや勤務操配において不公平感をなくすこと。
勤務の取り扱いについては、就業規則に則り取り扱っているところである。
4. 業務委託の進む駅職場においては、お客様を迎える職場の現実に見合った作業内容とすること。
作業ダイヤは、お客様のご利用状況や業務実態等を踏まえて駅長が定めることとなる。
5. 駅業務委託を予定している職場においては、社員の疑問や不安を解消するように努めること。
引き続き、必要な周知は行っていく考えである。
6. 夜間作業を担う JR 東日本社員ならびにグループ会社社員・パートナー会社社員の労働条件・労働環境を改善すること。
職場環境の改善については、引き続き社員およびグループ会社等の意見を聞きながら必要な対応を行う考えである。なお、グループ会社社員等の労働条件はグループ会社等で決定することとなる。
7. 扶養認定範囲を拡大し、ハンディキャップを持つ子弟に家族証を発行すること。
賃金規程などに則り取り扱うこととなる。

《私たちの主な主張》

1について

☆新型コロナウイルス感染予防については、これまでと同じ回答である。

未だにマスク配布を行わないグループ会社がある、改善することを強く求める。

☆危機管理本部指示内容と日々の業務や施策展

開において「ソーシャルディスタンス」などにおいて矛盾点がある、どちらを優先するのか？

☆社員教育に際し「密」が発生している、改善を求める。

☆危機管理本部指示内容を「優先」することを確認したい。



2について

- ★転勤に関して職場での不十分・不誠実な対応やコミュニケーションによって“職を辞する”ことを考えている社員もいる。スローガンではない具体的かつ丁寧な対応への改善を求める。
- ★転勤時期・転勤箇所などは会社の総合的判断という、施策内容を考慮しここで検証を行い、もっと時間をかけて職場で丁寧に取り組みを求める。
- ★「行っている。」とするならばこの申し入れ自体存在しない、支社は現実把握すべきである。
- ★社員の将来・施策内容・課題付与・モチベーション維持など話せられているのか、不十分である。
- ★ジョブローテーションと称される施策の見直しも考えるタイミングではないか
- ★ジョブローテーションは、人生や価値観をかえる施策であることを十分考慮し取り組むことを求める。



3について

- ★私たちにも感情もある、納得できる職場運営を求める。

4について

- ★窓口においてテンベルやインターフォンの使用について、駅内や委託会社との密な連携を求める。
- ★「企画業務」などはどのようなものか？
- ★社員への周知・教育を十分に行って頂きたい。

5について

- ★〇〇委員会主導で「委託業務の研究」など行っている、「決まっていいない、わからない」という留まり閉塞感がある。
- ★社員の不安や疑問を払拭することをもとめる。

6について

- ★コロナ禍において、本体は業務量「減」、委託会社は業務量「増」歪みがあるのではないか、工事量・発注量の平準化を考えるべきである。

7について

- ★社員のモチベーションアップにもなると考える、優しさを持って考えていただきたい。

《支社主管部の主な主張》

1について

- ★新型コロナウイルス感染予防に関しての考え方は変わっていない。



感染予防も行い、施策も展開する。

- ★マスク配布などについてはグループ会社には伝える。
- ★危機管理本部の指示を守ることを確認する。

2について

- ★「転勤」は、社員や家族の生活や将来にとって大きな問題であることは承知している。
- ★「転勤」は、社員の特性・スキル・性格などを加味し総合的に判断している。
- ★職場での「コミュニケーション」は十分に取れているが、職場に確認する。
- ★これまでの経験を活かして新たな職場で活躍して頂きたい。受け入れる側も期待している。

★不安や不満もあることは承知している。

提起された「双方向の会話」の重要性は共通認識である。社員へのフォローをしっかり行う。

★社員が「働きたい！」と思うような職場にしていかなければならない。

3について

★規程に則り職場を運営していく。

4について

★作業ダイヤを最終的に決定するのは駅長である。

ご利用状況や動線、業務などを総合的に判断して検討している。社員が「企画業務」を担うことや創造することはとても重要であると考えている。超勤でやっていたことを勤務時間内で終えることが出来ている。

★社員との意見交換、社員や委託会社への周知は配慮して取り扱う。

5について

★実作業問題点の抽出、無駄・ムリの見直しなどを〇〇委員会で活発に行っている。

社員の発意を大切にしている。考え方動くこと新たな気づくこともある。

6について

★関係部署に伝える。



7について

★心情的には理解する。

『交渉を終えて』

☆新型コロナウイルス感染予防に関してこの間、東京支社と多くの意見交換を重ねてきました。しかし一部のエルダー社員や一部のグループ会社社員・パートナー会社社員に「マスク配布」が行われていません。今回の交渉で改めて「マスク配布」を要請し、支社側よりグループ会社やパートナー会社に働きかける旨の発言がありました。今後も継続し取り組みます。

☆「ソーシャルディスタンス確保」に関して、危機管理本部指示を優先的に職場運用することを確認しました。今後も「命を守るために」継続し取り組みます。

☆「ジョブローテーション」による転勤が行われるようになって1年が経過しました。職場におけるコミュニケーションの不十分さを指摘し改善を強く要請しました。施策が社員の将来のために的確に運用されることにこだわり取り組みを進めます。

☆「業務委託」は、年々拡大されています。それに伴い、現行業務の見直しや作業効率、人的配置など社員が主体となった取り組みが進められています。職場におけるコミュニケーションを最大限活用しより良い職場を創造するために取り組みましょう。

多くの問題は、私たちが業務を担っている職場で発生します。見逃したり、流してしまったり、「見ないフリ」などで“放置”や“放棄”していたとしたら“現状改善”は出来ません。自分の仕事・自分の職場そして私たちの会社について考えましょう。

『沈黙は金』ではありません。『沈黙はNG』です。

鉄道が開業してまもなく150年になります、鉄道技術は日々進歩しています。職場には何が必要で私たち何をまもるべきなのか？シッカリと考えましょう！