

申5号「人事・賃金制度の改正に関する基本要件 申し入れ」交渉を行う！【その1】

JR 東労組ステーションサービス協議会は、3月8日に申3号の団体交渉を行いました。以下は、交渉の特徴点です。

① 安全を基礎に「知識・技能」の技術継承ができる人事・賃金制度とすること。また、等級毎の期待する役割に「安全第一」を反映させること。

(回答) 人事・賃金制度の改正は、「知識・技能」を確実に継承していくとともに自主自立の精神で考動できる人材への育成を目的としている。また、安全の確保は、当社の事業運営の最優先事項であり、企業理念や行動指針に掲げているものであることから、期待する役割を社員一人ひとりが実行することでこれらの実現につながるものと考えている。

(組合) 「危ないと思ったら列車を止める」と言う行動規範を、どのように会社の中で位置づけようとしているのか。

(会社) 企業理念があるので「危ないと思ったら列車を止める」ことは、社員が業務遂行する上で前提とする事柄である。

(組合) 「安全で安心してご利用していただける駅」という企業理念はあるが、社員の認識は薄い。日ごろの業務遂行の中で、組合員・社員一人ひとりが「安全」を意識して行動できることが重要。

(会社) 「危ないと思ったら列車を止める」ことは重要だ。鉄道事業でも基本的な前提となる部分。安全教育や勉強会、訓練を通じて実行できるようにする。しっかりと受け止めて、意識して育成しないといけない。

(組合) 「安全」を期待する役割に反映できないのか。待遇だけに偏っている。

(会社) 出札・改札業務だけではなく、前提として安全がある。そこは必達である。

(組合) 期待する役割の中で落とし込みが難しいならば、お客さま死亡事故ゼロ、お客さまに怪我をさせない、社員の死亡事故ゼロをめざすなど、安全に対する考え方を表記すべきである。

(会社) 期待する役割に「安全」を入れる必要がないと言っている訳ではない。今広める時期だが、営業事故防止や安全など言われたことは、企業理念や行動指針、経営計画に書いてある。社員の目に見える形で打ち出していく。

(組合) 企業理念や指針があるのは理解する。「安易に線路内に落ちた携帯電話を拾う」など安全意識がなくなっている状態が見受けられる。期待する役割に入れないと経営の安全に対する本気度が伝わらない。

(会社) 認識は合っている。期待する役割なので、実行する目標ではない。その違いである。

会社としての目指す方向性は指針に追って示しつつ、必達すべき事柄は経営計画に定める。

(組合) 安全を大前提とした人事・賃金制度とする。さらに、安全を職場に根付かせていく人事・賃金制度とすることを確認したい。

(会社) 安全を大前提とした人事・賃金制度、安全を根付かせていくことは共通認識である。