

## 申5号「人事・賃金制度の改正に関する基本 要求 申し入れ」交渉を行う！【その4】

### ④管区制の要員体制を明確にし、休日出勤を前提とした勤務、運用を行わないこと。

〈回答〉 駅務管区制は、管区を「一つの職場」として駅間相互の協力体制を構築するとともに、複数駅での勤務を通じてベテラン社員からの技術継承を促進し、若手社員の知識・技能の向上に努めていくことを目的としており、管区単位に必要な要員を配置しているところである。

〈組合〉 管区の要員体制を明確にしないと要員が足りているのかわからない。

〈会社〉 JR との総価契約の中で行うのが基本的な考え方だ。会社としての判断材料でどの駅に何人とは示せない。これは経営の重要な事項だ。会社の判断として示せない。

〈組合〉 東京支店・千葉支店で行われた研修の中で休日出勤によるコストダウンの説明があった件について会社は休日出勤の指示など調査したのか。

〈会社〉 確認をしたが、そういう意図で言っているわけではない。休日出勤までしてコストダウンをしろとは言っていない。資料の中で事例の善し悪しはあった。間違った認識を抱かせるような事例は改めた方がいい。

〈組合〉 コストダウンを目的に休日出勤をする考えは間違っているという認識で良いか。

〈会社〉 そのとおりである。

〈組合〉 上野駅務管区で東京駅の乗客室への特休・公休日の休日出勤の募集について知っているのか。

〈会社〉 上野駅務管区の件は本社として把握していなかった。スタンダードとしてやるべきではない。

〈組合〉 休日出勤しても評価に直結しないと言うことか。

〈会社〉 それだけをもって評価に直結しない。

### ⑤組合員に対して、差別・不当労働行為を発生させないために具体的な対策を講ずること。

〈回答〉 今後も法令、就業規則等を遵守して事業運営を行っていく。

〈組合〉 上野駅務管区長の送別会で特定の組合への発言があった件の調査は行ったのか。

〈会社〉 当該管理者に聞き取りを行った。総合すると、不適切な発言があったのではないかと認識している。特定の組合への発言・差別・不当労働行為はあってはならない。

〈組合〉 上野駅務管区の業務用掲示板に JR 東日本ステーションサービス労働組合の情報が貼られていた件について、どう考えているのか。そういうこともわからない労働組合なのか。

〈会社〉 確認をした。上野駅務管区の管理者によって事実を発見できたので速やかに撤去をした。会社の便宜供与を掲示板に掲示することはない。情報綴りに掲示することを認めているので、JR 東日本ステーションサービス労働組合に対して厳重に注意をした。労働組合として、やっていいことと悪いことの区別ができていないことも事実として認識している。