



申5号 『サービスマネージャーの見直し』に関する申し入れ 第2回 団体交渉を行う！ その2

9. サーマネージャーが担っていた業務を全ての社員が担うことから、営業職場で働く組合員・社員の役割と業務内容が増加するため、賃金規程別表第17（第64条）番号6を適用すること。



施策実施に伴いこれまで付いていた手当がなくなるため、本人にとって収入減となり不利益となる。今後は多くの社員がサービスマネージャーの業務を行っていくことになることから、これまで以上の職務・役割を担うことになるため手当をつけるべきだ！

●組合

- 職務手当 8,000 円の収入減少になる。これまで以上の職務や役割を多くの社員が担うことになることから、手当を支給するべきだ。
- 手当の支給は考えていないとのことだが、担ってきた業務は膨大である。手当がなくなれば、モチベーションの低下につながる。
- 職場レベルの底上げをして業務スキルを身に付けるには、6項で議論したような指導担当が必要だ。
- サービスマネージャーの業務を、専ら特定の社員が行うことがないようにすること。
- 担ってきた業務は、業務知識・経験・ノウハウを活かして、迅速・的確・丁寧に来る人はすぐに出来ない。業務スキルを上げることになるので手当支給すべきだ。

◆会社

- ◆職務手当は、基本給で対応しきれない業務に対して指定して支給している。今後全ての社員が担うことになることから手当の支給は考えていない。
- ◆モチベーションは賃金もそうだが、仕事の達成感や勤務制度、通勤制度の拡大等最大限の処遇改善を行ってきた。
- ◆今後は駅で働く全ての社員が、お客さまのニーズに合わせて働いていただく。
- ◆全ての社員が担うことになることから、全く同じ作業を別の社員がやることはない。
- ◆職務手当は、基本給に付与出来ない特殊性に対して限定的に支給する。会社としては全員に支給する考えはない。一致せず！

10. サーマネージャー解消後において、具体的な問題・課題等が発生した際は、労使議論を行うとともに、サービスマネージャーの再配置等の必要な見直しを行うこと。



営業職場におけるサービス・案内業務は今後も必要不可欠であるため、問題が発生しないとは限らない！そのため、労使で検証し、駅のサービスレベルをいかに向上させていくのかは課題である！

●組合

- 提案以降、課題となりうる点について議論してきた。施策実施前後で労使が検証を行うことが非常に重要だ。
- 発生している課題等については、労使で議論を行い、解決に向けて真摯に議論すること。
- 役割に捉われない柔軟な働き方との名において施策実施に伴い、超過勤務でサービスマネージャーの業務を他の社員が行うことがないように運営体制をとること。
- 各駅の特情・特殊性があるから配置してきた。そのことの経験等も特情などに踏まえて行うべきだ。
- 地方議論では他の施策と一緒にしないでサービスマネージャーの見直しとして議論するべきだ。

◆会社

- ◆施策を実施するにあたり、事前の準備と事後のトレースは行っていく。
- ◆その通りである。これまでも課題解決に向けて労使間での議論は行ってきた。
- ◆地方で個別交渉する際には深い議論がされることとなる。超勤が恒常的になれば人が足りないということなので、その対策は行っていく。
- ◆配置された駅には蓄積されたノウハウがある。それをいかに水平展開するかが重要だ。
- ◆サービスマネージャーは必要な出面数としてカウントしているものであり、手続きを踏んで地方において議論していく。

**この間の労使議論や労働環境の変化の伴う施策である。
経営陣は職場現実をしっかり把握し、施策実施に向き合うべきだ！**