

申1号 第12回定期総会発言等に基づく申し入れ①

6月9日団体交渉実施!

1. 各管内・ブロック内における要員体制を明確化するため、出面数を明らかにすること。

【回答】業務に必要な体制は確保している。

【ポイント】
組合からは・・・
・出面数を明らかに示せない理由は？
・要員が充足しているかは、管区ではなくブロックで判断してほしい。
・主勤務地外勤務の多さから要員が足りていないという認識はあるのか？

会社回答(要旨)
・勤務指定表上で、出面は確認できる。
・管区全体で配置をしている。ブロック単位ではみていない。

【つづけて組合からは・・・】

・勤務作成時から年休もあるが、研修や出張が被り、3徹が発生している。
・社員の発意である委員会活動だが、同じ職場から複数人選出となると勤務が回らなくなる。

会社回答(要旨)

・管区全体で配置しているため、不足はしていない。
・主勤務地外勤務は管区全域での知識向上のため。
・年休は時季変更権行使もあり得るし、研修や出張は現場の出面数を削ってまで参加させる必要はない。
管理者とコミュニケーションをとって欲しい。

2. 要員不足を理由として休暇を取れない職場も発生している中、勤務変更や休日出勤で対応せざるを得ない社員が増加している現状がある中、各駅の特情を鑑みた要員を確保すること。

【回答】業務に必要な要員は確保している。

【ポイント】
組合からは・・・
・人員不足、最低人数で勤務させるなら更なる報酬が欲しい。
・一人ひとりの業務量が過度に増え、余裕のない勤務が常態化している。丁寧な対応をすることができなくなっている。
・主勤務地より主勤務地外勤務の方が多い。

3. エルダー社員が退職し、プロパー社員の割合が増加する中において、技術継承やOJT等が行える環境を整えるとともに適正な要員配置を行うこと。

【回答】必要な要員は確保している。

【ポイント】
組合からは・・・
・3等級、4等級の社員の退職が目立つ。教育を担う社員が足りない。
・ベテラン社員が支店当直などに異動し、現場から経験豊富な社員が減り、手薄になる。
・技術継承が疎かにならないか不安がある。

会社回答(要旨)

・採用場面で「この会社は次のステップへの腰掛けである」と認識している社員がいる。多様性で模索している。
・現場にはいないが、当直は支店管内を見ている。
・異常時や運行业務に関して、問題が無いとは思っていない。

みんなで声を上げて、働きやすい職場環境を実現しよう!

ステーションサービス協議会に対する質問や意見などはこちらまで



[JR 東労組お問い合わせフォームはこちら!](#)