



交渉情報その2 11月16日 八地申第1号

JR 東労組八王子地本第 27 回定期大会発言に基づく申し入れ交渉開催！

5. 新 JINJER になり、特に乗務員区では抽選による年休付与基準があったが、現在は付与基準があいまいとなり不公平感がある。要員を確保して希望通り年休が取得できるように是正すること。

会社→業務の運営に必要な要員は確保している。

東労組→年休が入らず休日出勤が増大していると認識している？どれくらい発生しているか？

会社→数はこの場では答えられないが、事業運営に必要な要員数は確保できている。鉄道事業の特性上、突発的な超勤が発生することはある。年休が多く、勤務明示段階で休勤が発生することもある。作業ダイヤの見直し等を行って対応していく。

東労組→今まで同様な回答を何度も頂いているが、現場から改善されたという声がない。改善された成果が分からない。年休の付与基準が新 JINJER によってわかりづらくなっている。休勤したから年休入れてやると勘違いするような発言が現場で出ている。管理者が休勤を探すのが大変な実態がある。

会社→その日に年休がどれだけ入っているか分かりづらくなっているのは事実。休勤したら年休入れるなんていう事実は支社では把握していない。休日出勤をしたから年休を付与するという物ではない。年休の取得理由は時季変更権を適用する場合の判断基準なので記入していただいている。社会通念上を鑑みて判断する。

東労組→休勤したから年休入れてやると言う言動は、モチベーション等に関わる大事な問題である。今後も労使議論が必要と考える。要員が厳しいという認識はあるか？

会社→事業の特性上、ゼロにするのは困難。休日出勤は減らしていく方が良いのは認識している。年休は勤務指定ではなく勤務実績に合わせて休暇を付与している。休勤したから年休を入れるわけではない。状況により一概に言えないが理想をどこに置くかによるため、要員数は確保されているが、ベストな状況ではないことは理解している。会社として系統毎に優先順位をつけて対策している。支社によっても状況が違う。施策で系統の垣根を越えて取り組んでいく。

6. みどりの窓口は切符を売るだけでなく、変更や払い戻しなど多くの機能がありお客さまが必要とされている。窓口の削減により現存の窓口において お客さまの徒列が増大し、サービス低下につながっている。徒列を解消できる販売体制をつくり出すこと。

会社→グループ経営ビジョン「変革 2027」において、駅の窓口には並ばなくても列車に乗ることができる「シームレスでストレスフリーな移動」を目標として掲げており、その実現に向けて「乗車スタイルの変革」に取り組んでいる。なお、繁忙期や混雑時等には、必要な対応を行っているところである。

東労組→窓口前列が出来ている。これはサービス低下だと考える。何とか明け番の社員まで対応して、窓口を確保している現状。窓口がなくなって集中している。みどりの窓口は切符を売るだけの場所ではない。

会社→徒列が出来ているのは把握している。支社と現場で連携をとって対応していく。シームレスでストレスフリーな移動が施策なので、あらゆる方法で宣伝し、解消していく。

東労組→支社のサポートは繁忙期だけなのか。混雑時にも行っているのか。

会社→定期販売時などは計画的に。あとは駅からの要請などで行っている。

東労組→作業ダイヤに穴を開けるレベルでお客さま対応が発生している。これが正常な状態とは言えない。会社としてもしっかり対応していくことを確認したい。

会社→対応していくことを確認する。←確認