

JR東労組ステーションサービス協議会 申1号

団体交渉
11月10日
その1

労働条件向上に関する申し入れ

働きがいのもてる職場に向けて、大きな前進！

JR東労組ステーションサービス協議会は、11月10日に申1号「労働条件向上に関する申し入れ」の団体交渉を行いました。

JR東日本ステーションサービス会社は、発足してから4年が経過し、2017年度中間決算概要では、営業エリアの拡大に伴い、受託収入で増収増益の順調な経営を行っています。この結果は、現場第一線で働くJR東労組組合員の努力の賜物であり、その努力に応えるためにも労働条件・労働環境の向上を行い、安全で働きがいのもてる職場をつくらなくてはなりません。

JR東労組は、職場の組合員の声を基にした要求を9項目に集約し、団体交渉で要求を実現してきました。

1. 安全を基礎に技術継承できる人事・賃金制度を確立すること。

組合

- ・安全を基礎に技術継承ができる賃金制度を早急に実現すること。
- ・毎年の定期昇給の実施を強く求める！

会社

- ・会社発足後、2014年4月に人事および賃金制度の改定を行ったところである。さらなる社員の働きがいの向上をめざした諸制度の改正を検討しているところである。

基本給・定期昇給を含めて、検討していることを確認！

2. 受託駅業務従事者数（エルダー社員・出向社員・プロパー社員）を支店ごとに明らかにすること。

組合

- ・支店ごとの業務従事者人数は、現状を把握する上で必要である。
- ・組合の主張を受け止め、再度検討し書面で提出を求める。

会社

- ・社員数は2017年10月現在2,600名を超え、その構成比はエルダー出向社員4割、出向社員2割、正社員3割、その他社員1割である。
- ・人数把握はしているが、エルダー社員の目まぐるしい変化で数字を示すのは困難である。

3. 受託駅標準数を明らかにし、助勤体制ルールを明確にするとともに安全、サービスの視点から助勤先を限定すること。

組合

- ・安全やサービスの視点から、勤務箇所は2駅程度に限定することを強く求める！
- ・見習い期間で教育が不十分な時は、社員が不安申告できる体制を構築すること。

会社

- ・標準数の概念がない。適正要員は目安で、一日の出面数で積み上げている。
- ・管区内で他の職場で働くことを主勤務地外勤務。管区を越えて勤務することを助勤と言う。

見習い期間に不安申告できる職場風土の確立を確認！

4. 本社・支店等の主催する出張・研修日程は、速やかに社員に伝えること。

組合

- ・年休よりも出張・研修を優先したことは認められない。
- ・事前に研修や出張日程が決まっている場合は、2ヶ月前には公表すること。

会社

- ・就業規則第68条に則り、25日に勤務指定を行っている。

出張・研修より年休を優先することを確認！