



申25号「2020年度営業関係施策(その3)に関する申し入れ」団体交渉を行いました!

その②(2021年3月3日提出)

2. 提案された各駅で体制縮小した結果、新型コロナウイルス感染症収束後、ホーム上の安全確保に支障をきたすことがないのか、また介助を要するお客さまへの対応レベルが低下することがないのか考えを明らかにすること。

(会社回答)安全の確保をベースに、ICTの活用による利便性の向上を踏まえ、駅社員が柔軟な働き方を実践するなど、引き続きお客さまに対してきめ細やかなサービスを提供していく。

(組合) 出面が減ってもサービスレベル・安全レベルが低下しない根拠は何か?

(会社) 安全面では列停などの設備の拡充、社員の教育などを行っている。サービス面では作業ダイヤの中で様々な働き方を行い、駅総体で対応可能にしていることから低下しない。

(組合) 立川駅のサービス担当はいなくなるがサービスは低下しないのか?

(会社) MV導入時の案内担当であったが、購入スタイルの変化で役目は終わった。

出面減による安全面・サービス面でのレベル低下はないと発言! 一方で今回の施策による新たな設備導入はないことも明らかに!

3. 変形7H-1型と、7H-1型を超える長日勤における標準数の算出方法について考えを明らかにすること。

(会社回答)業務運営に必要な要員は確保している。

(会社) 標準数は管理指標として用いている一つの目安であるがこの場で示すものではない。

(組合) 長日勤の標準数と日勤の標準数は同じなのか?

(会社) 同じではない。調整休を考慮して要員を配置している。

(組合) 例えば3徹を2徹1日勤に見直すと提案されているが、1日勤が長日勤なのか日勤なのかは示されないのか?

(会社) 標準数は示すが日勤の型まで示すものでない。

(組合) 現場では計算式も教育されている。目安なのに示されないのはなぜか?

(会社) 計算式云々ではなく業務の中身を議論する場であるので示さない。

(組合) 業務に対する個別の議論は可能という事でよいのか?

(会社) 業務の質に関する議論として可能である。

(組合) 性別による算出方法は存在するのか?

(会社) 性別による休暇などを加味するとキリがないが、具体的に示すものではない。