

申3号「駅の体制見直しについて」に関する申し入れ 団体交渉①

1. 駅の体制見直しに至った根拠と、安全・サービスレベルの維持・向上が図れる根拠を明らかにすること。

回答 当社を取り巻く環境の変化等を踏まえ、効率的な体制を構築していくため実施するものであり、引き続き安全の確保及びサービス品質の向上に努めていく。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★今回駅の体制見直しに至った根拠は何か。

・お客さまのご利用が減っている、釜石線、釜石駅のご利用状況が少ないというところがある。乗車人員については、2018年は233名/日だったのが2023年度は161名/日まで減少している。また売り上げも30~40%減少している。

★ご利用状況の変化を見た時と、今の社員数で安全サービスレベルが低下しない、さらに効率的な体制にしても安全サービスレベルは低下しないという判断に至ったのか。

・今回の体制変更で窓口営業時間の変更等を実行しても、お客さまにとって大きなサービスレベルの低下にはならないと考える。

★社員数が減少しているから体制見直しをしなければならないというのが先に来るべきではない。

・減少している社員数に合わせた体制を組むということではなく、経営環境やさまざまな総合的な環境を踏まえて体制を考えているところである。

2. 釜石駅の現在員数の推移と、現行の作業ダイヤの詳細と改正となる作業ダイヤの詳細を明らかにすること。

回答 業務に必要な要員は確保していく考えである。なお、作業ダイヤについては、業務上の必要性を踏まえて作成している。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★社員数の推移はどうか。

・2018年辺りから見ていくと、社員の退職や転入はその都度あるが、おおむね15人前後で推移している。釜石駅に限らず所属している社員数は減少傾向にあるが、11月1日現在では11名である。

★時間帯によって改札に当務が入るとのことだが、朝夕の時間帯もそのようになるのか。

・当務が対応することとなる。

★現行の作業ダイヤで1653Dの分割作業は信号担当が行っていて、分割作業中は信号卓には当務が入っている。そうすると、見直し後の688Dの改札対応を当務がやると信号卓が無人になるのではないのか。

・無線機を持ちながらお客さまの対応もしつつ運転の方もカバーしていくことになる。

★作業中は信号卓に着座している義務はないのか。規定上信号担当として指定されている作業ダイヤの間は信号卓に着座義務があると我々は認識している。安全に関わる問題だ。

・着座義務についてだが、列車の発着時や分割作業等が発生する際には着座義務がある。列車の発着が想定されていないような時間帯は着座義務はない。作業ダイヤについてだが、当務の改札業務が終わるまでは信号担当は卓に残っているように調整している。当務が改札に行っている間は信号担当の社員が信号卓にいて、当務が改札を終えて戻ってきてから信号担当は分割作業のためにホームに上がるという形になる。

★みどりの窓口営業時間短縮となるが、営業時間外となる朝夕の時間帯では今後MVでの購入が増えると想定される。お客さまが困っている際に対応できる体制が必要だ。

・困っているお客さまに対してはしっかりご案内していただきたいと思っている。MVをどうやったらより使っていたらいいのかという観点でも現場主体で取り組んでいただければと考えている。

申3号「駅の体制見直しについて」に関する申し入れ 団体交渉②

3. みどりの窓口の営業時間を短縮できる根拠を明らかにすること。また、朝の時間帯でもみどりの窓口で購入するお客さまもいることから、現行の7時20分からの営業開始とすること。

回答 お客さまのご利用状況等を総合的に勘案し、決定したものである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★みどりの窓口の時間を短縮できる根拠は何か。

・お客さまのご利用状況という所で窓口でお買い求め頂く人数や発売枚数を見て判断している。

★MVの数枚程度という状況は現行の時間帯から短縮になった時間帯で数枚程度という認識か。

・全ての時間帯で平均すると一日あたり一時間当たり5枚以下という実績となっている。

★MVで切符を買えるのは分かっているが操作が難しいとなれば窓口で買わざるを得ないお客さまが多いと認識している。組合とすれば項目にもある通り朝の時間帯を現行の時間帯にするべきである。

・窓口が無くなっても全く社員がご案内できなくなるわけではない。そのようなお客さまに対してはMVを案内し買って頂きたいと考えている。最初はご案内が必要かもしれないが、MVで十分対応できる。

4. 体制見直し実施以降も安全・サービスレベルが維持・向上できる体制を構築すること。また、業務に必要な現在員数を確保すること。

回答 業務に必要な要員は確保していく考えである

【主な議論内容】★組合 ・会社

★職場の実態からすれば業務を回すのに苦労している実態があると聞いている。会社の問題意識はあるのか。

・時々で退職や入社があり教育が必要な方がいる等の時期は様々な箇所であると認識している。断面で見ればそのような箇所もあるかもしれないが、継続した中では業務に必要な要員は確保している。

★釜石駅では体制見直しを行ってきた時期もあるが劇的に業務量が減っておらず、その中で現在員数が減っているとすれば一人あたり負担が大きくなっていると認識している。組合とすれば標準数管理の考え方について主張させて頂いたがギリギリの現在員数で進んでいると思っている。会社としての認識はどうか。

・釜石駅を例にとれば営業と輸送を融合して頂いていることにより、営業しか出来ない輸送しか出来ないというのは無く要員を確保出来ていると認識している。社員の従事出来る担務やスキルを広げていけるようにすることで社員自身の成長にも繋がると考えている。

5. 釜石駅はJR東日本管内で唯一の「単独駅」として存在している職場のため、今後の釜石駅の将来展望を示すこと。

回答 引き続き効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していくとともに、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、社員一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★JR東日本管内で唯一単独駅として存在しているということで、職場からも釜石駅の将来像はどうかといった不安の声が寄せられている。

・釜石駅については現在「駅」という単位になっていて、なかなか他職場と融合していくという事は難しい状況であるがそうした中でも営業と輸送の融合や、その他にも生活ソリューションの業務として NewDays の開店準備やひなびの取り組みなどに取り組んで頂いているが、他の統括センターと同じようにできるかと言えば少し違う。確かに地理的条件はあるが、一方でそういった経験をどうやったら会社の発展に活かせるか、社員の成長に繋がれるかといったところを考えて引き続き検討していくところである。