



2021年1月20日  
第85号

JR 東労組   
Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実  
編集 情宣担当  
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申  
第3号

「駅業務執行体制の再構築」(横浜駅・戸塚駅・藤沢駅 12月24日  
茅ヶ崎駅・町田駅・関内駅)に関する申し入れ団体交渉を行う! ②

3 項続き

組合：一窓になって徒列が出来たときは、箇所の判断で窓口を開けても良いのか？また、駅は新人の教育の場として残して頂きたい。

会社：マルス端末の撤去をしていなければ、箇所の判断で臨機応変に対応して頂く。新人の教育を大幅に変更する考えはない。JRの社員としての基礎的な教育はOJTを通じて行っていく。

組合：窓口の削減・閉鎖はどのタイミングで行うといった具体的なものはあるのか？

会社：総合的なご利用実態は日々見ている。現時点で示せるのは5駅のみ。

組合：駅の変革を進めるにあたって、今後は急に変わることはあるのか？

会社：急激な変化を捉えながら、継続的に議論をして存続していかないといけない。場合によっては販売体制等を見極めないといけないこともある。

4. 今施策による標準数の見直しにより生み出された要員の活用方法を具体的に示すこと。

会社回答：社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組合：生み出された要員の運用の考え方はどうなのか？

会社：現時点では示せるものはない。社員の成長に資するものはやっていきたい。

組合：社員の成長に資するとは具体的にどういったことか？

会社：転勤によって学べることもある。

組合：要員に余裕が出ることで自分の希望が叶うと捉えていいのか？

会社：自己申告書やコミュニケーション等、管理者と相談して頂きたい。

5. 施策に伴う異動や担務変更が発生する場合は、本人希望を尊重すること。

会社回答：社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組合：考え方を示してほしい。

会社：社員の不安はある。管理者と話をし、管理者もアクションを起こす。社員もアクションを起こして頂くのと、自分の将来を考えたときに誰かが示したものではなくて、自分が描いたものというのも一つ。ビジョンを考えて欲しい。なので、自己申告書の重要性は増している。

組合：今回の販売体制の見直しが自己申告書の時期とずれていて、自分の将来を申告できていないこともある。管理者には引き続きコミュニケーションによって希望を把握して頂きたい。

会社：日々の中で、管理者と社員との関わりを持って欲しい。自己申告書と自分の将来ビジョンとがずれるのであれば、管理者に相談して頂く。そもそも、管理者の中に社員からの相談を受けるのを嫌がる人はいない。

組合：当該箇所では掲示だけではなく、管理者からの説明をして欲しい。

会社：今までと変わらず、勤務箇所が変更になる可能性もあるので、駅長・管理者から不安解消に努めていく。



安全・健康・働きがいを持てる職場を  
実現するため、検証運動をつくり出そう！