



「未来が想像できる駅職場を創る」ための 団体交渉を行う！ その③

8. 自動改札機や自動券売機等の見直しについては、現場社員の意見を反映すると共に、お客さまの安全を第一に実施すること。また、機器見直し時には各駅の営業時間や販売機器の一覧表を、系統の壁を越えて周知すること。

- 台数見直しの目的は固定費の削減。変革2027でも目指す大きな使命である。会社としても経営は厳しい。お客さまも減少していくので、やらなくてはいけない。
- 箇所によっては、稼働停止後に流動が悪くなり変更したところもある。検証の重要性は認めるが、固定費の削減はしていかなければならない。最初から出来ない議論ではなく、どこなら問題なく削減できるか現場と議論しながら進めていきたい。
- 各駅の営業時間や販売機器の一覧表や周知方法については、課題があることは認識している。

9. 作業ダイヤについては、働きがい担保された職場の意見を尊重して作成すること。

- 作業ダイヤにおいては、業務実態だけでなく現場の意見を含めて作成している。
- 作業ダイヤの見直しもできる。

10. お客さま混雑緩和のため、船橋駅の指定席券売機をみどりの窓口側のコーナーから券売機側のコーナーに1台移設すること。

- 必要な設備については、優先順位をつけて計画的に整備していく考えである。
- なるべく早く実施していきたい。機械があるのに使用できないのは勿体ない。

11. 施策実施後に労使が検証を行い、問題等が生じた際は協議すること。

- 具体的な提起があれば、意見交換していく考えである。

本交渉では、「変革2027」で目指すべき目標はあるものの、お客さまサービスレベルや、安全レベル、駅社員のスキル向上の観点から、従来の出札・改札業務も残すべきだという議論や、ワクチン接種が進む中で今後お客さまが戻ってきたときに、提案の要員で職場が運営でき、十分なおもてなしができるのか、議論を行いました。交渉を終えて労使で全て認識が一致したわけではありません。確認することもありましたが、みどりの窓口に対する認識やサービスマネージャーを残すべきだということは対立で終わりました。しかし、職場社員の発意でお客さまの安全を阻害する恐れがあるものに対して議論することなく、職場で施策が進んでしまうことや、施策の目的が職場段階で本来の目的とずれてしまうことで、職場での施策に対する腹落ち感がないということが明らかになりました。

申し入れの「未来が想像できる駅職場を創る」というタイトルは、言葉のとおり駅職場の未来を創っていくということです。本交渉は終わりましたが、今後も働きがいのある、未来が想像できる駅職場を創るために、引き続き職場で検証を行い、「安全・健康・働きがい」が担保されないものに対しては、会社に申し入れを行います。そのためには、職場の皆さんの声が必要です。未加入者の皆さん、東労組に結集しましょう。