東日本ユニオンにいがた

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０１７年４月１日発行

第２２号（通巻第５４号）

発行者：岡村広志　編集者：教育・広報部

http://www.geocities.jp/higashinihonunion_niigata/

申7号団体交渉を終了

ゆとりと働き甲斐あるびゅう職場実現を

地本は3月14日、申7号・びゅうプラザの販売体制の見直しに対する申し入れの団体交渉を行いました。旅行業商品の委託販売業務移管に伴う要員減などの提案を受けて申し入れを行っていたものです。

新潟支社におけるびゅうプラザの将来像を明らかにするように求めると支社側は、鉄道の利用促進・地域の観光開発と連動した流動の創出を基軸とし、環境の変化に柔軟に対応した販売体制を検討していくと回答しました。

旅行業のトレンドとして団体から個人、ネット販売へ推移していることから、ＪＲ東日本でも予約センターやダイナミックレールパックを展開しているとしました。

今後の方向性は店舗も含め㈱びゅうトラベルサービスへの全面移管であるが同社の受け入れ体力、店舗の収益性も検討材料であるとしました。

また旅行業法で業務委託ができないため移管となるが、現在示せるスケジュールはないとしました。

びゅうプラザ新潟駅で要員7名減とした提案の具体的根拠を明らかにするよう求めました。

支社側は、委託販売業務の移管に伴うエージェント担当の廃止と、付帯した業務シフトの見直しにより効率的な作業体制の構築を図ったとしました。

具体的には、エージェント発券とフロント発券を統合して△1、エージェント団体とエージェントチーフを廃止し△2、審査と経理を統合し△1、エージェント担当△3で合計△7であり、フロントは見直さず後方担当の業務シフトで生み出すとしました。

要員減によるサービス低下は発生しないこと、後方は後方に専念できること、一人ひとりの業務量は変わらないことを確認しました。

要員の操配は標準数を下回らないように求めると支社側は、業務に必要な要員については引き続き確保していくとの回答を示しました。

その上で、一時的に下回ることはあるが近づけていくとして、グリーンスタッフの採用をやめたこともあり定期的な補充もないが、グリーンスタッフ出身の社会人採用を戻したり、助勤で対応した事例もあるとしました。

働きやすい環境の整備を

女性活躍推進法に則った不規則勤務の解消と時短勤務の拡充のため、びゅうプラザ新潟駅・長岡駅の窓口営業時間を10時30分から18時までとするよう求めました。

交渉団は「取れば迷惑がかかる」という意識が働くシフトになっていることを指摘し、利用者と社員の両方の目線が必要であり、土日のようにシフトを統一するなど女性が制度を活用しやすい仕組みを作らなければ活躍に結びつかないと訴えました。

支社側は、窓口業務はご利用状況で決めているとしたうえで、短時間勤務であれば利用する社員に合わせた始終業時刻の設定ができ、迷惑がかかる意識を変革するワラプロの取り組みも始まっているとの考えを述べました。

また、地域の実情に見合った曜日とするよう求めた休日の設定についても支社側は、ご利用実態等を総合的に勘案して決定しているとしました。

要員が減とされた以降も残る業務のあり方についても議論を行いました。

旅行会社から申し込まれる団体乗車券の発券・精算を団体予約センターでも可能とするよう求めると支社側は、団券、出納、審査を行うには課題があり、現行どおりで考えているとしました。

交渉団は、みどりの窓口から回ってきて困っていると訴え、団体予約センターの機能拡充、システムチェンジを求めると支社側は意見は承るとしました。

募集型企画旅行商品（団体）の支社企画を廃止するとともに、支社関連手配団体は予約センターが発券・精算をするよう求めると支社側は、引き続き可能な範囲で対応していくことで考えていると回答し、「大曲花火は個人型にしていきたい」「Ａコードにできないようなら主催を作らない」としました。

春の商品造成は不透明、やるのであれば派遣添乗員を使いびゅうには負担をかけないとして、グループ協議会は支社も手伝いながら可能であればやるとの考えを示しました。

社員一律１０００円のベア

グリーンスタッフは５００円を加算

２０１７年賃金改定を回答

中央本部は3月15日、申5号・２０１７年度賃金改定に関する申し入れの第3回団体交渉を行い経営側より回答を受けました。

本部交渉団は、社員一律でのベースアップや、グリーンスタッフの賃金改定については評価する一方で、社員一律6，０００円とした組合要求との乖離があることや、エルダー社員に関してはゼロ回答であったことから、経営側に対して上積みを強く求めましたが回答を変えるには至りませんでした。

交渉団は示された回答に対して席上妥結はせず、持ち帰り議論としました。

裏議の結果中央本部は、要求からかけ離れた回答であるなど不満はあるものの、「有額回答であること」「一律の要求が実現したこと」などから妥結することを確認し、経営側に対して回答しました。

◆新賃金回答◆

・定期昇給を実施（昇給係数は4係数）

・社員一律1，０００円のベースアップ実施

・グリーンスタッフの基本給に５００円の加算

一人ひとりの力をあわせ

組織の強化・拡大を実現しよう

酒田支部　第7回定期総会

3月26日に第7回支部定期総会を酒田運輸区講習室にて開催しました。

当日は17名の組合員の参加で開催し、この間の取り組みや組織についての活発な意見が交わされ、向こう半年の方針が満場一致で決定されました。

齋藤委員長あいさつではこの間の想いを乗せた支部総会にしたいという思いや、エルダー制度や4月16日開催の「ＪＲ発足30年・労働運動の一元化を目指す大集会」に向けた取り組みを行っての想い、これからの支部組織のあり方などが話されました。

参加した組合員からは、

●組織拡大に向け自分でできることを考え自分で決めて取り組んできた

●エルダーになり、みんなで集まり議論や交流できる場があること、参加できることを嬉しく感じる

●運転士の予備勤務のあり方や運転規制システム導入による乗り継ぎ時間不足に対して職場で働きかけをしてきた

●現場の要員が本当に厳しい。声を上げていく

●東日本ユニオンの組合員はいないが設備事務の問題に取り組んだ。今後も色々な声を集めたい

●春闘は勝ち取るものだがあきらめ感から抜け出せない現実がある。意識して改革しなければ

などの発言がありました。

齋藤委員長の団結ガンバローの後は松寿司にて参加者全員で交流を行い定期総会を終えました。

（酒田支部　投稿）