



2月15日
東地申第49号

「働きがいある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ」 提出！

3月16日に発足する「新宿統括センター」を巡っては、東地申第30号「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ(その1)」団体交渉で会社と議論してきました。



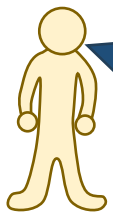
発足まで1カ月！しかし現場では未だに具体的内容が示されない！社員は不安を抱えている！

団体交渉の中で、会社は…

新宿営統セ 2月のCS勉強会で周知

新宿運輸区 2月下旬に説明会を開催

と回答するも…



業務内容が大きく
変更となるわけではない。

説明会の内容は未だ検討中!?

改めて主張する！

現在の首都圏本部の施策の進め方には大きな問題があり、組合員や社員を置き去りにして一部の社員のみで物事を進めることは認められない！

<申し入れ内容>

1. 担当する業務に応じて、ステーションバイブルのチェックリストを用いて、習熟度の確認を行うこと、見極めに関しては、現場長が責任を持って判断すること。
2. 本人が不安なく業務にあたる体制を構築し決められた教育期間は、緊急時であっても一本にしないこと。
3. 担務変更の際は、本人希望を尊重し、個々の事情に応じた十分なコミュニケーションに基づいて行うこと。
4. 教育する担当者はその業務に対して、3年以上の十分な経験、知識、技能を有すること。
5. 乗務員から駅業務の兼務を行う場合は、3年現担務で十分な経験、知識、技能を有する者とする。
6. 説明会以降に、新たな業務や役割に変更があった場合は、労働組合に提案もしくは説明を行い、社員周知すること。

定期行路を持つ乗務員職場としては初めての統括センター化駅業務や列車運行に携わる組合員や社員が施策実施にあたって、不安を抱えることなく、働きがいを持つ為の教育体制の確立や将来へのビジョンは必要不可欠だ！

統括センター内での要員管理についてはどうなるのか
これまでの人事異動と要員の配置の概念が大きく変化することは明らか。
安全やサービスの維持・向上や働き方が明らかにならない限りは、より少ない社員数でいかに効率よく業務を遂行することのみが目的であると
言わざるを得ない！

まもなく施策実施！現場で働く組合員・社員のために、団体交渉の早期開催、信義誠実な議論と回答を要請する！