国労東日本

港区新橋5-15-5
交通ビル4F
国労東日本本部
発行責任者　大沼　元
編集責任者　樋口孝重

２０１９年
４月１８日
No.１１７
ダイジェスト版

職場の矛盾 仕事の不満
国労に結集し
みんなで相談　解決へ

HP http://www.e-nru.com/

「青年部・女性部要求」4/17で団体交渉が開催される!!

青年　社員が不安を感じる業務が発生した場合、気軽に相談できる職場風土を確立すること。

会社　社員一人ひとりが気兼ねや不安なく仕事に取り組み、自由に自らの意思と意欲を発揮してキャリア形成できる、風通しの良い職場風土の醸成に取り組んでいるところである。

【青年部】

・サービス残業廃止に向け、管理者教育と指導を徹底すること

●仕事が終わって「打刻」しても残業している実態がある。

●超勤の指示をしっかり行ってほしい。

・社員が不安を感じる業務が発生した場合、気軽に相談できる職場風土を確立すること。
・業務に必要な備品については会社負担とし、支社に指導すること。

●業務や勤務のことで管理者に聞いても不安が残ることがある。

・委託会社との直外区分を明確にし、職場内で徹底すること。

●業務委託の拡大で、職場における業務上の手続きについて不安がある。

●駅の業務委託拡大で、乗務員は深夜早朝での乗務には不安がある。

【会社】

●「サービス残業」はあってはならぬことであり、管理者への教育をしっかり行っていく。管理者からの指示で超勤を行うのが大前提である。

●「サービス残業の根絶」は、労使共通の認識である。

●専門的な部分は管理者もすべて把握できないところもあるが、管理者同士の相談や支社に問い合わせて、社員を不安にさせないようにすることが基本となる。
管理者とのコミュニケーションを強めていただきたい。

●本社・支社・現場レベルで月1回以上の意見交換を行っており、契約書に基づき明確にしている。

●不安解消のためにも現場に聞いて貰いたい。支社に尋ねれば業務委託駅の業務形態などはお知らせする。

一致

一致

確認

女性

研修期間中だけでも子どもを預けられる設備や、新白河総合研修センターにも事業所内保育所を新設することで、子育て中の女性社員の活躍の場が広がるのではないか。

会社

会社としては全支社に１箇所の事業所内保育所等を整備するが、ライフの部分については口出しが難しい。思いには答えていきたい。

【女性部】

・女性専用のトイレを設置すること。宿泊設備が不足しないよう設置すること。

・女性社員が周囲を気にせず休めるように、女性専用の休憩室を設置すること。

●女性社員の配属拡大に伴い男女一緒の休憩室が狭く、ゆっくりと休めない。産休明けや育休明けの女性社員は、授乳中であり、職場復帰後も苦労している。「多目的休憩室」の設置も必要である。

●全ての職場に女性社員が活躍できる環境を整えることは同じ思いであり、設備の拡充を求める。

・妊娠、子育て中の女性社員の業務については配慮すること。

●子育て中の女性社員が公募型研修や長期研修に参加したくても、子どもを見なければならず、応募できない状況である。

【会社】

●女性社員を配属する上で、最低限の整備をしているが、設備を含めて難しいのも現実であり、予算と施行能力に合わせて取り組んでいく。

●昨今、ＬＧＢＴもクローズアップされているので、そうした方も含めて多目的な整備をしていく。

●了解した。

●子どもを預けるなど、家族との協力で対応して頂きたい。

●新たなジョブローテーションも、結婚や出産などのライフイベントを考えて活躍含めての制度作りにしている。今ある制度が全てではなく、制度は変わっていくものである。

一致

一致

※詳しい交渉内容は後日発行の「業務連絡報」を参照してください。

現場での声を本社に伝えて、労働条件の改善をめざしていきます！