

平成 30 年度営業関係施策 (その 1) 提案を受ける②

提案日：8月29日（水）

【施策を進めるにあたっての会社の基本的考え】

グループ経営ビジョン「変革2027」に基づき、グループ一体でお客さまの信頼に応えるとともに、経営環境の急激な変化を踏まえ、効率的でより生産性の高い業務執行体制の構築により、鉄道を中心とした輸送サービスを質的に変化し、進化・成長させていくことが喫緊の課題である。

業務委託について、エルダー社員の雇用の場における選択肢の拡大を前提としつつ、「当社を取り巻く環境の変化」「駅の要員事情」「駅業務を担う人材の育成」を踏まえ施策を推進していく。

施策の実施を通じ、当社グループの全社員を主役に働きがいを出し、社員と当社グループの持続的な成長につなげるとともに、「仕事を通じた達成感・充足感」、「職場環境の改善」等により、当社グループの社員・家族の幸福の実現を目指していく。

今回の施策に対する基本的考えについての認識

【考え・進め方について】

(組合) これまでの営業関係施策の基本的考え方では「グループ経営構想V～限りなき前進～」に基づいて進めてきたが、今回の平成30年度営業関係施策から「変革2027」になっていることについて、考え・進め方で変わったところは。

(会社) これまでと基本的な進め方は同じだが、経営の変化がありそれに応じた進め方で進めていきたい。

【環境の変化・エルダー雇用の場の確保について】

(組合) 経営環境の変化とは

(会社) 具体的には、大量退職時代の社員数の減少が進んでいること。一方でIT化も引き続き進んでいること。

(組合) 大量退職を迎えている中で(参考)で示している東中野駅など、遠隔対象箇所はエルダーの働く場所として必要との認識である。

(会社) 指摘の通り。しかし、エルダーは5年の制限があり、先を見て進めたい。

(組合) 今まで「エルダー社員の雇用の場の確保の必要性」とあったが「エルダー社員の雇用の場における選択肢の拡大を前提」となっている。これまでの考えと違いは。

(会社) 同じである。秋葉原も含まれるが、箇所が増え仕事の選択肢が増えることを表した文である。

【異常時・教育について】

(組合) これまで施策を進めるにあたり重要な課題としていた「駅の異常時対応力の強化」「労働時間の適正な管理」「職場環境の改善」について、重要な課題ではなくなったのか。

(会社) 重要視していくことは変わらないが、グループ全体の経営ビジョンが変わり、それに則り施策を実現していく。

(組合) JR本場で勤務する社員に対する、教育の課題が残る。具体的ビジョンや教育の充実について何か示せるものはあるのか。

(会社) JR社員に対して人材育成をする観点もある。さらにグループ経営の時代であり、当社社員を含めた社員について充実させていきたい。

＜提案を受けるにあたり、東京地本の基本的考え＞

これまで、委託に関する施策で確認してきた内容が今回守られない形で提案を受けるということについて非常に残念である。営業施策については将来展望なども議論しながら施策の理解を深め、スピード感やエルダーの方も多くいる中で議論して進めてきた。今回の秋葉原駅については認識が合わない。これまで委託を進めた中で特に、大駅の一部委託においては矛盾も発生している。団体交渉では、認識・理解が深められる誠実な議論を要請する。