



2020年度 営業関係施策(その3)

団体交渉報告(12月23日実施)【東地申第2号 その⑤】

交渉でのおもなやりとり・確認したこと【エルダー雇用・出向など】

組合：必要な人員、要員は確保されているとのことだが**将来的な要員確保についてどう考えているか？**

会社：採用面で言うと、次年度の中途採用の枠は減る。要員事情が今後も確保できるか採用も厳しい状況。営業部門も施策で効率化を図り生産性の高い業務執行体制を構築していく必要がある。

組合：大量退職時代の真ただ中、要員事情も課題ではないか。大量退職のピークはいつか？

会社：3年程度で一区切り。その後もエルダー雇用でも奮闘していただく。

組合：(会社回答で) **エルダー雇用**の数は出せないとのことだが、駅業務を希望している**エルダーは希望通りに行けているのか？**

会社：駅業務希望と同時に地域を希望しているため全員が東京管内に残るわけではない。他の地域にまたがるので数字が出せない。

組合：現在、**JESS**に出向している**おおよその数**は？

会社：東京支社管内で現在出向者が約400名(内エルダー約300名、若年出向約100名)いる。

組合：若年出向に頼らずエルダー雇用と受託先で要員確保が好ましい。

会社：若年出向は教育目的(JESSプロパーの育成、その駅の文化・DNA、培ったノウハウの継承など)のためにも一定程度は必要。なお出向目的を果たせたら帰って欲しいのが会社の考えだ。

組合：秋葉原を例に何うがどの程度の数が本体に戻れているのか？

会社：半分くらいは戻っていると認識。

組合：(協約上)出向3年だが、現段階で将来展望がはっきりしていない、3年後、本体の駅がどれだけ残っているのか不透明。

会社：全員が直轄の駅に戻っているわけではない。直轄駅以外で支社営業部や助役にステップアップされている方もいる。

組合：他支社管内では駅委託先をステーションサービスではなく駅ビル会社に委託しているケースもあるが東京支社ではそのようなこと考えているのか？

会社：ステーションサービス(JESS)は駅業務の受託専門で発足している。現段階で**JESS以外に駅業務を委託する考えはない。**

駅業務委託は若年出向前提ではなく「エルダー雇用の場の確保」の必要性を強く主張してきました。会社からは東京でエルダー迎えても地方を希望し東京に残らない現実や若年出向は一定程度必要性だと説明。課題は明確になりましたが、出向者は3年以内で本体に戻す努力を引き続き行っていくことを確認！また、施策実施後に問題が生じた場合は労使で協議していくことを確認しました！