

申7号

## グリーンスタッフの 正社員制度化を求める申し入れ

1. 正社員を希望する5年を経過したグリーンスタッフ全員を正社員として採用すること。
2. 来年度以降、グリーンスタッフの採用をせず、JR本体で技術継承できる体制をとること。

組 合

会 社

何回も議論してきて、正社員化する考えはないのか。

採用試験を行い、合格した人を採用するという考えは変わらない。

G S 社会人採用試験の合格基準は何か。同じように忠実に仕事をして、合否の差は何か？

試験や日々の仕事を勘案し総合的に判断している。採用試験なので競争だ。合格・不合格は結果としか言えない。

**G Sのほうが経験を積んで技能も持っている！**

マイフロや通教などは合否に関係あるのか。職場では懲遷されている。

義務ではないので合否には関係ない。ただし結果として能力が向上すれば評価される。

**現場実態と回答が乖離している！**

有期のG Sが長期雇用の正社員を教育している。意識・経験・能力はG Sの方が高い！

経験はあった方が良いが、区切りとしての採用試験がある。全員採用ということにはならない。

**それならば採用試験をやめるべきだ！**

募集広告に「正社員登用もある」と大きく書いていた。正社員になれると思い頑張ってきた。

勘違いをしているのかもしれないが、契約書でも交わしているとおおり、正社員になれると約束はしていない。

**勘違いとは何だ！そもそも会社の説明が悪い！**

このまま満期のG Sがいなくなると駅の勤務がまわらない。どう対応するのか？

休日出勤や転勤による補充、それでもだめなら窓口を閉めることもありえる。

**窓口を開ける前提の制度などおかしい！**

5年間働いたG Sの技術が流出することはどう思うのか？

もったいないとは思う。

**'もったいない'なら正社員に採用しろ！**

5年を延長する考えは？

法律に基づいた中で行っており制度上やむを得ない。

正社員化が第一の要求だが、一方で一人も路頭に迷わすわけにはいかない。グループ会社の採用枠も増やすべきだ！

約束はできないが、メール配信の制度が浸透し希望する人とのマッチする結果が増えれば、制度として定着する。なお、グループ会社で一定規模、採用していただくと聞いている。

**G Sの正社員制度化実現と  
雇用を守るたたかいを推し進めよう！**