

申23号 駅業務委託のあり方と営業職場の今後の展望に関する団体交渉

その2

**第4項 若年出向者は必要最小限にとどめること。
エルダー雇用者が確保できない場合の穴埋めを目的とした若年出向は行わないこと。**

確認事項

- ・業務委託駅への配置は、エルダー社員、プロパー社員、出向社員の順におこなう。
- ・施策の目的は出向ではなく、今後の大量退職時代を迎えるにあたり、雇用の場を確保するためであり、出向者が主体となった業務委託は考えていない。
- ・東京駅の件ではプロパー社員が確保できなかったことは事実であり、プロパー社員の採用は、受託会社が責任を持って行い、本社からも強く指導する。

第5項 出向期間は3年以内を遵守すること。出向期間中の役割を明確に示すこと。

確認事項

- ・出向期間は原則3年である。
- ・エルダー、プロパー社員が揃えば、出向期間に関わらず本体に復帰させる。
- ・出向の目的は、グループ会社の指導育成、本人のキャリアアップなどで、目的を持って出向することが大切。
- ・業務委託を出向社員が担い続けることはない。本体の需給も厳しく、いち早くプロパー社員を採用していく。
- ・出向からの復帰は、これまでの経緯はほとんどの場合「元職場」であり、従来までの運用を変えるつもりはない。

**東京駅中央乗換については、3年という出向期間の中で、
本来のエルダー・プロパーが業務を担う体制を確立し、若年出向を解消することを確認！！**

第6項 プロフェッショナル採用のライフサイクル運用に基づく駅事業者は、駅業務委託に伴う若年出向の対象にしないこと。

確認事項

- ・ライフサイクル運用で採用した社員は、基本的にライフサイクルを担う。
- ・駅におけるプロづくりは、社会人採用者が中心に駅を担ってもらう。

第7項 会社経営ならびに労働力確保の戦略について見通しを明らかにすること。

会社

今までのやり方で収入を確保できるかといえば予断を許さない。同じ業務人数で事業を運営するのは厳しくなる。エルダー社員やグループ一体となって業務体制を確立していく。

**グループ会社は業務委託費でしか運営できない。親会社として、必要な投資を行い、労働条件等を改善するべきではないか！
終身雇用を求める声大きい中で、契約社員制度の見直しも検討し、人材確保に努めるべきだ！**