

業務部速報

No. 76

発行 16. 3. 9

JR東労組 業務部

申17号 営業フォーラム

第1回交渉開催(その1)

高い安全性と安心して利用できる駅・鉄道ネットワークの実現を求める申し入れ

1項 営業職場の知識・技能を蓄積したグリーンスタッフ希望者全員の正社員制度化を早急に実施すること。

会社 社員として相応しい人は社員の道を作っている。希望者全員の正社員化は難しい。

組合 知識・技能を有したグリーンスタッフは、営業職場の即戦力だ！

会社 グループ会社において社員登用もしている。出来ることはやってきた。

組合 少子高齢化、人口減少の中、社員を確保するために正社員にするべきだ！

会社は社員確保の考え方を示せ!!

3項 グリーンスタッフに対して正社員と同基準の扶養手当を支給すること。

組合 正社員との違いは何か。

会社 契約社員であり賃金形態が違う。扶養手当は家族構成に対して支払っている。グリーンスタッフは仕事に対して賃金を支払っている。同業他社と比べても違和感はない。

組合 企業の責任において、子育て支援を行うべきだ。

会社 企業だけで対応するものではない。扶養手当の措置は行わない。

社員と同水準の扶養手当支給を求める!!

5項 60歳以降の雇用の場をJR本体とし、長年の鉄道経験を活かした技術継承、技能伝承をおこなうこと。

知識・技術の継承できる体制をとることを確認!!

組合 営業職場の人材育成の考え方は。

会社 プロフェッショナル採用者で駅に残る社員、国鉄採用者、社会人採用者の3者で技術継承ができる。

組合 あたり前のことができない事象が多発している。シニアの経験を活かすべきだ。

会社 「自分の業務がなぜ必要なのか」と基から教える重要性がある。

2項 現在実施しているグリーンスタッフの正社員採用試験は、駅・旅行業の実務経験に基づく試験内容に改めること。

会社 社員としての選考試験である。社員になればカウンタ-業務以外も就くので行っている。SPI試験は世の中から見ても一般的な内容だ。

組合 SPI試験では、学んだ知識や技能を活かすことができない。実務経験に基づいた試験内容に改めるべきだ。

会社 現行の試験内容を変える考えはない。今も勤務成績を踏まえて選考している。

業務で得た知識・技能を活かすべきだ!!

4項 営業職場に根付く社員を育成するため、グリーンスタッフ正社員登用試験合格後の勤務箇所は、グリーンスタッフ時に勤務した箇所とすること。

組合 グリーンスタッフ社会人採用者の位置づけは。

会社 即戦力として職場の様々なポジションで活躍してもらおう。駅配属者は営業全般での活躍してもらおう。将来的にはマネジメントにも携わっていただきたい。

組合 同じ職場に配属することが、駅全体のレベルアップにつながる。

会社 将来にわたって営業職場の中心的な社員として活躍してもらおうため、さまざまな職場で経験を積むことは意味がある。

6項 観光案内や災害時の対応など、鉄道を利用するお客さまが安心して利用できる駅をつくるため、地元からの採用を積極的に実施すること。

会社 出身が違っていてもエリアに愛着を持っていただく。地元採用が唯一の答えではない

組合 慣れ親しんだ場所での勤務は、観光案内や災害時対応では優位性がある。

会社 幅広く採用を行っていく。地元採用は否定しないが、出身かどうかを基準にする考えはない。

地元だからできる優位性を活かすべきだ!!

安全と経験を重視した職場を全組合員で創いだそう!!