

# 業務部速報

No. 42

発行 16. 12. 1

JR東労組 業務部

## 安全第一、サービス品質向上、駅業務を担う人材育成を成し遂げ、 申6号 鉄道事業者の使命を果たせる駅職場実現を求める申し入れ **第1回交渉** ①

本日、申6号の第1回団体交渉を行い、申し入れ第1項から第3項の途中まで議論を行いました。第1項・第2項の主な議論は以下の通りです。

### 第1項 この間の労使の確認事項と議論経過を遵守し、今後も駅業務委託においては「エルダー社員の雇用の場の確保の必要性」を重要な観点とすること。

**組合** これまでの「NF2008」、「駅業務委託の更なる推進」さらにその後の様々な議論があり、この申し入れに至っている。これまでの経過についての認識を確認したい。

**会社** ・「NF2008」、「駅業務委託の更なる推進」さらにその後7つの駅で示した業務的要素について議論してきた、それに基づきこの間の駅業務委託を進めて来た。  
・「駅業務委託の更なる推進」については『エルダー社員の雇用の場の確保の必要性』が重要であると認識した上で、その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』を踏まえたもので、今回『駅業務を担う人材の育成』を加えた。

**組合** 今回の委託はこれまでの議論経過を踏まえたものであるという認識でよいのか？

**会社** ・取り巻く環境に変化はあるものの、大きな輪郭は変わらない。  
・これまでふわっとした形で示してきたので、今回輪郭をしっかりと見せて議論したい。  
・駅は当社にとって収入を得る最前線。持続的にしっかりと運営していくことが会社の責務。5年先、10年先を見据えながら、あるべき姿を議論していく。

**委託の観点として「エルダー雇用の場の重要性」「過去の議論経過を踏まえた議論」を確認!!  
更に会社から「これまでよりもしっかりとした輪郭を示す」発言!!**

**組合** 目的に人材育成を加えた理由と、会社が育成を目指す「駅業務を担う人材」の姿とは？

**会社** ・世代交代が大きく進む中、非常にテンポ良く育成をしなくてはならない。  
・まずは①運転業務、②出改札や案内業務などが上げられるが、それら全てに精通している人材を目指し、最終的には駅全体をマネジメントしていく社員を考えている。

**組合** 「テンポ良く」というのがあまりにも早すぎる。改札2年・出札2年・ホーム1年経験しただけで非現業。その後管理者で駅に戻されるが、このようなサイクルでは自信が持てないという声が上がっている。地方は地方で一気に短い時間となっている。

**会社** 周りのサポートや、ポイントを押さえた教育・仕事の本質を教える教育にシフトする。

**人材育成の重要性は認識一致。その方法は職場現実からは遠く、隔たり埋まらず。**

**組合** 『駅の要員事情』『取り巻く環境の変化』ではこれまでと何が変わったのか？

**会社** ・退職者は変わらないが、GSを始めた当時とは異なり、契約社員という雇用形態では確保が難しくなっている社会情勢を踏まえて今後を見据えていけないといけない。  
・首都圏と地方で置かれた状況は違うが、大きな駅はお客さまにとって地域の中心となる存在、一方でご利用が減っていく地域においては今後どうするか。駅の役割が異なる。

**組合** 委託によって鉄道の安全・サービスが低下してはならない。

**会社** 首都圏でも地方でも安全はもちろんサービスの低下があってはいけない。

**業務委託によるお客さまへのサービス低下は無いと確認!!**

**次号につづく**