



申11号

「融合と連携」に関する施策検証等申し入れ

団体交渉を行う！①

「融合と連携」に関する施策検証について議論がスタート！

「融合と連携」などにより多能化が進み、労働密度が高まり続けている組合員・社員の労働実感・実態であり、一人あたりの売り上げは過去最高になっています。しかし、「過去最高の働き度に賃金が追い付いていない」という組合員・社員の現状です！春闘と同時期に並行して議論を行っていきます！ 本日は第2項まで議論しました！

1. 『変革2027』を踏まえた業務運営に関する考え方について」具体的な内容とこの時期に周知する理由を明らかにすること。

『変革2027』を踏まえた業務運営に関する考え方について 【基本的な考え方】

- ・統括センターの設置拡大などをはじめ、全システムにわたるさらなる融合と連携に向けた業務運営の推進
- ・技術力の向上と効率的な業務運営の実現に向けた、グループ内外の企業との連携推進
- ・DXなどの新たな技術やシステムを積極的に活用することによる業務革新

組合

「これまでの業務執行体制構築の考え方のみならず」とはどのようなことなのか。

今年度で国鉄採用の大部分の社員が退職される。多い時期には5000人退職していたので、それに併せて業務量を減らしてきた。人を減らすだけというのではなく、活躍フィールドの拡大、仕事の質的向上をめざして効率化を進めてきた。

会社

大量退職やエルダー社員の退職に伴い働き手がいなくなると言われているが、雇用の場の確保として様々な施策を実施してきていることには変わりはないか。

業務委託は、雇用の場の確保のみならず、水平分業というミッションもある。生産年齢人口をみても、今後、高齢者雇用の位置づけは小さくなっていくと考える。

委託先の体制はどうなるのか。

各種施策の議論経過を大きく変えるものではない。技術革新とか仕事の仕組みが変わると職場のあり方が変わることはあると思う。エルダーが減っていき、生産年齢人口が減少していく中、グループ会社での採用も厳しくなると思う。情報交換、連携を密にしていきたい。労務倒産しないように、先手を打っていきたい。

エルダーの退職は想定されていたのではないか。次のポイントとなる時期はいつなのか。

国鉄採用者の退職時期の問題意識はもっていた。大量退職にどう追いつくかに専念してきた。これから約8年退職者はいない。平成3年採用の方が仮に定年延長になれば、13年退職者がいないということになる。今は、採用したくても人がいないのと退職が多い時期が重なった。

支社の立ち位置はどうなるのか。

集約した方が良いこともあるが、支社でなければできない仕事は引き続き残ると考える。全体を見る支社は大事だと考える。

変化に対応すべきことはするが、変えてはならないこともある。働く側の理解、システム化、技術、スピード感も追いついてないとの問題意識がある。利用者のニーズも変化しているが正しく掴めているのか。

ヒト起点で考えていく。社員が追い付いていないという指摘は受け止める。利用者ニーズとあったが、様々なお客さまを相手に商売をしていることは変わらない。議論経過があって進めてきている。必要なことは進めていく。

地方でも認識を示して丁寧な議論をすべき。

示した考え方は同様に議論していく。

②に続く