



大地申14号「駅業務体制の見直しについて」に関する申し入れ交渉開催 その2

3. 移管までの期間、カウンター業務を維持することを最優先に出面を確保し、サービスレベルを低下させないこと。

会社回答：業務移管に向け、移管先会社との連携も含め、様々な対応を検討していくこととなる。

《移管までの要員不足について》

組合：3月末場面で要員不足が発生している。どのように対応するのか。

会社：駅と話ながらやってきた。駅で作成した勤務で足りない部分は駅の中で担務変更を行っている。また支社からも応援している。加えて部外能力の活用で「大人の休日倶楽部の即日入会」を少しでも職場の負担軽減になればと取り組んできた。

組合：パンフレットの整理が職場の負担になっている。理由はオープンに備えて、業務が終わって閉店後の整理になっている。工夫できないか

会社：DCの集中宣伝コーナーなどディスプレイを見ると完成度が高い。一方でパンフ補充の苦労は認識しているので調整していく。工夫できるものがあれば職場で知恵出ししていただきたい。

【確認事項】

- ・ JEPSによる大休即日入会サポートの継続と内容の精査。パンフ整理については駅での調整を確認。
- ・ 今後はVTSの採用・教育を見ながら逆出向も考えていく。

4. 出向の目的と役割を明確にし、プロパー社員を最優先に配属し、必要以上の若年出向は行わないこと。また、出向者に対し労働条件と本体と異なる福利厚生面について丁寧に説明すること。

会社回答：出向についてはグループ会社の指導や人材育成等を目的として行うものである。また、社員運用については、就業規則に則り取り扱っていく。なお、労働条件等については、関係する社員に対し面談等で周知していく考えである。

《出向の考え方について》

組合：出向の目的と役割はグループ会社の指導と人材育成ということで良いか。

会社：若年出向で行く方は、移管先の技術指導、ノウハウを教育することが目的。

組合：社員の中で育児介護勤務A・Bを取っている人がいるが出向対象外なのか？

会社：VTSに制度がないことをしっかり話をしたい。いたずらに配置することはない。

組合：出向から戻る際も面談をしっかりやっていただきたい。役割を担って帰ってくると思うがその先のことも説明してほしい。

会社：びゅう大宮が無くなる。同じ旅行業の業務、違う担務やその他の場所もある。本人の希望を前広に把握していく。

【確認事項】

- ・ 育児介護勤務制度利用者にはVTSに制度がないことを説明し、生活設計等を把握していくことを確認。
- ・ 出向の目的・役割は指導と人材育成。出向から戻る際も本人希望を面談等で把握していくことを確認。

5. VTS採用のプロパーの教育期間を本体の教育例を基本としてOFFJT1.5ヶ月OJT1.5ヶ月の計3ヶ月を基本とすること。なお窓口対応に当たり最低限なトラブル対応を身につけられる教育を実施すること。

会社回答：プロパー社員に対する教育期間および内容については、移管先会社で決定することになる。

《VTSの教育について》

組合：VTSでは「マルスがわからない」「購入券やカフェテリア等について扱えない」といったケースを聞くが教育できるのか。

会社：購入券制度やカフェテリア等を含め、特情をしっかり伝え、案内できるようにしていく。年度末で申し込みできるのかなど主管しているセクションから周知してもらう。

【確認事項】

- ・ 意見を聞いて対策していくことを確認。