



大地申
第11号

「駅業務委託について」に関する基本交渉開催！その1

1. 東大宮駅を委託する目的と根拠を明らかにすること。また、施策の目的を踏まえ施策実施時にエルダー社員を配属すること。

回答：「当社を取り巻く環境の変化」「駅の要員事情」「駅業務を担う人材の育成」を踏まえ、グループ会社一体となった効率的な駅業務執行体制を構築していく考えである。なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱っていく。

《交渉議事抜粋》

組：東大宮駅を委託する目的は？

会：三つの目的を書いている。お客さまのご利用状況などを踏まえている。

組：具体的な環境の変化は？

会：少子高齢化、労働力の確保が難しい。

組：営業職場は要員事情が厳しいことは一致している。。今施策で緩和されるのか？

会：要員事情の緩和には当然なる。

組：人材育成が図れる点については？

会：出向する方もいる。出向によって外から会社を見ることでプラスになることもある。グループ会社の社員育成も担うことで成長できる。

組：駅業務委託はエルダー社員の雇用の場の確保という考え方は変わっているのか？

会：エルダー社員の雇用の場の選択肢拡大は変わるものではない。

組：東大宮駅は乗降が多い。窓口が閉鎖しても様々な業務がある。今後も二徹体制は維持していくのか？

会：ご利用状況を踏まえてJESSで決定していく。

2. 今施策において、駅業務を担う人材の育成について考え方を明らかにすること。

回答：より一層の人口減少や高齢化の進展、大量退職の進展等の経営環境に踏まえると、鉄道サービスを維持するためには、業務改革と生産性の向上は不可欠であり、グループ会社と一体となって人材の育成に取り組んでいく。

《交渉議事抜粋》

組：中間駅が減っている。大駅はスペシャリスト、中間駅はオールラウンダーを育成していると思う。今後はどう育成していくのか？

会：出札や改札、輸送も含めて、いろんな事を経験していただきたい。要員事情や社員の配置状況もあり、全てがそうはいかない状況だ。

組：中間駅でしっかり駅業務を担っていただくことは重要。中間駅でもしっかり人材育成すべきだ。

会：中間駅がないから育成できないという訳ではない。

組：輸送においても営業においても、昭和採の退職に伴い指導できる社員が減ってきていることプラス営業の育成をしていくという考えは？

会：これまでもやっている。世代交代の中で技術継承をいかにやるのか、委託会社にいかに引き継いでいくことが重要。

組：高齢化でエルダーの選択肢はあるが、人口減少の視点はどう考えているのか？

会：首都圏と地本では違う。数年後、10年後、20年後を踏まえて考えている。

組：人口減少について調査したが、10年後も1億2,000万人から1,000万人ぐらいしか変わらない。さいたま市は増えており、流動化している。過疎化ではない。

会：地域によって伸び悩みがある。栃木と埼玉では違う。採用は本社でやってから支社となる。東北では人口減少は著しい。そういった先を見据えてやらないといけない。

組：駅業務を担う人材育成が大変。どう育成していくのが大切。委託してG社は成長していくが輸送業務に就いては片手落ちのイメージがある。具体的な視点が伝わってこない。

会：そんなことはない。本体としても駅を運営している。受託会社で採用した社員とも力を合わせながら全体で駅のサービスを維持していく。駅の特情があって地域独特のものもある。

その2へ続く