

パンフ「サービックの10年後を見据えて」は、絵に描いた餅だ！

” 関西新幹線サービックと団交開催！ ”

地本は8月22日、関西新幹線サービックとの団体交渉を開催しました。組合側参加者は、三田地本副委員長、下茂地本副委員長、浦谷地本書記長、畑野本部副委員長。サービック側は、齋藤正秀事業部担当部長、馬場隼輔人事部担当部長、前川満規人事部人事勤労課係長、三條真悟人事部人事勤労課係長でした。

JR東海労幹関西地「発」第18号(2024年6月26日申し入れ)
「サービックの10年後を見据えて～JR東海グループの一員としてのビジョン2033～」パンフ
についての緊急申し入れ

1. 要員の確保について

小松社長はパンフの中で「少子化による労働人口減少の影響により、採用環境の悪化が顕著となり、要員の確保が当社の経営の鍵を握る最大の課題となっている」と要員の確保の問題が焦眉の課題である事を自覚しているにも関わらず、具体的に何ら、要員確保に進まず、特に営業職場（新大阪営業二科）においてはマネージャーがスタッフの業務を行う下位職充当が常態化している。

(1) 前回の団交では要員の確保について馬場会社側団交員から「要員の確保について、考えている事がある」との発言があったが具体的な今後の採用のあり方について明らかにされたい。

【サービック】要員の確保については会社が責任をもって実施していく。

(2) このパンフでは多面的に採用対象を広げることも必要と明記されているが、高齢者雇用、障がい者雇用、外国人雇用に対する具体策、並びに実績を明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

(3) 社員の高齢化に伴い退職年齢の引き上げ、再雇用の実施を行うとされているが具体策、並びに実績を明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

(4) 現在、各事業所において全職種における障がい者雇用の枠は確保されているのか明らかにされたい。

【サービック】現時点、障がい者（障がい者手帳を所持している方）のみを対象とした採用は実施していない。

(5) パンプに記載されている高齢者、障がい者、外国人労働者と多面的な雇用を実現する採用後の教育や指導のあり方について明らかにされたい。また、「多面的雇用」とは何か、明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

6) 雇用確保の具体策の一つとして、再雇用を希望するＪＲ東海からの出向社員については管理者だけでなく、スタッフについても恣意的な採用の基準を見直し、希望は優先的に雇用されたい。

【サービック】ＪＲ東海からの出向者は、ＪＲ東海と雇用関係にあり、当社として意見する立場にない。尚、ＪＲ東海との雇用関係が終了し、引き続き当社で従事することを希望するのであれば、採用HPを通じて応募されたい。

2. 収入の確保と安定的経営について

(1) パンプの中に記載されている雇用形態の統合（契約社員の廃止、正社員化）の検討とあるが具体策を明らかにされたい。並びにその進捗状況を明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

(2) 各事業所全系統における離職者が止まらない現状の中で、パンプに記載されている離職者抑制の具体策とその進捗状況を明らかにされたい。

【サービック】パンフレットに記載の通り、入社後の面談やフォロー等の充実により社員の定着に努めている。

(3) (2) の項と密接に関連しているが離職者に歯止めが掛からない現状の中でパンフレットに記載されている多様化の推進について具体策を明らかにされたい。

【サービック】パンフレットに記載の通り、作業の標準化による柔軟な職場間移動を、助勤、他業務習得の計画と実施等により多能化を進めているところである。

(4) 定年延長に向けた具体策を明らかにされたい。また、各事業所における実績についても明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

(5) 障がい者雇用について地域や各種団体との連携を図るとパンプには記載されているが具体策とその進捗状況について明らかにされたい。

【サービック】現時点でお示し出来ることはない。

3. 業務改革について

(1) パンプにも記載されているが、介助業務管理のシステム化について、CAISシステムの活用化の展望、進捗状況、現状における問題点について明らかにされたい。

【サービック】ＪＲの施策である介助アプリ（CAIS）については、必要な教育や試運用を実施した結果、2024年7月11日に本運用開始となった。現時点、大きなトラブル等は発生していない。

以上

《 主なやり取り 》

1年経って何も示せないのは絵にかいた餅である！

組合：昨年4月1日に発行されたパンフに基づいて申し入れを行った。現時点において示すものはないと回答しているが、この一年間、何もやってないという理解でいいか。

サー：検討するという表現になっている。お示し出来るところまでにはなっていないと理解されたい。

組合：何のために配ったのか。

サー：今後10年間かけてこういうことを考えていこうと思っている。10年後に言っても意味がない。

組合：1年経過しても言う事がないなら、10年後でもいい。示すことがないというのは何もしてないこと。

組合：こんな回答、失礼千万。労働組合が現場の事を取り上げて申し入れたことについてどう思っているのか。まずはそこから説明するべき。一年前に配って、現場では説明もない。現場の社員をバカにしているのか。

サー：10年後のことを考えてやっている。コロナがあって、今後、会社がどのように進んでいくのか不安に思っている社員もいる。

組合：その考えの一つでも説明できないのか。

組合：これは絵に描いた餅。配って読めば期待する人もいる。こんな回答は不誠実だ。

サー：今後10年かけてやっていきますと書いてる。出来た時点で説明や公開はしていく。

組合：検討段階の段階で説明すればいい。

サー：検討段階の状態でも説明できるものとそうでないものがある。

組合：結局、何もやってない。

組合：9年間やってませんと言いつけるのか。

組合：JR東海が10年後の業務改革を目指しているから関連グループについても何かしなければいけないと言われてやっただけ。アリバイづくりだ。

組合：不誠実な対応に抗議する。

慢性的な要員不足を解消すること！

組合：前回、「考えている事がある」と回答したが何を考えたのか。

サー：採用者数を増やすことを考えてる。

組合：具体的には何か。

サー：応募者を増やすこと。HPを変更した。

組合：我々が言ってきた。

組合：社員が紹介した時の手当てや、入社祝金の増額をするべき。

サー：鳥飼事業所で実施している。

組合：他の事業所でも検討するべき。

組合：出向者が65歳でJRを退職した後、サービックに就職希望する方の採用を優先するべき。経験や知識を持ってる方を重宝するべき。

サー：HPで応募されたい。

組合：就職を希望するスタッフの採用が恣意的である。

サー：その考えはない。

組合：出向期間中はJR東海の関係で働いているが、真面目に働いてきて出向期間が終わって、再雇用を希望してもサービックは採用しない。これは恣意的な判断だ。

組合：入社祝金や見習い期間が必要なく、経験、知識をもった労働者（元出向者）のほうが会社としての利益である。

サー：会社の将来を見て新人も必要。

組合：要員確保には両方が必要だ。

本人のやる気を削ぐ試験制度を見直すこと！

組合：雇用形態の統合として契約社員廃止、正社員化の検討となっているが、社員登用試験を希望する試験について、日常の業務内容を第一に考えるべき。本人が意欲を失う様なわけのわからない理由での不合格の判断は止めるべき。

サー：通常業務を把握した上でやってます。

組合：社員登用数の具体的な枠はあるのか。

サー：特にない。

組合：事業所単位で合格者が偏る可能性があるということになる。

サー：結果、そのようなことにもなる。

組合：離職者抑制の具体的な対策の、作業の標準化とは何か。

サー：鳥飼事業所と第一事業所の日勤、夜勤でやってる作業は違うが、可能な部分は統一していきたい。日勤、夜勤で入れ替えをするなど。

会社曰く！「下位職充当の状態はあるべき姿ではない」

組合：営業二科では勇退者、途中離職者も含めて状態が続いている。要員が埋まっていない。どうやって回しているか把握しているのか。

サー：管理者が下位職充当で。

組合：この状態で回っているから良しと考えているのか。

サー：下位職充当があるべき姿とは考えていない。是正していくべき。

組合：正常な状態ではないという事を確認する。

本人の適性、希望に沿った業務を選択できる募集、社員採用を行うこと！

サー：いきなり介助業務は安全上、問題があるのではないかと考えている。

組合：どちらも始めても、初めての経験から始めることは同じ。

サー：会社が辞めないように対応している。辞めていく人から意見を聞いてることもある。

組合：遺失物業務では輸送、旅客の対応を理由にしているが、そもそも遺失物業務ではそのような業務がない中で理由にしている。整合性がない。

サー：介助は一人での作業や判断が必要。遺失は近くに社員がいる。

組合：遺失担当者で遺失の業務が続かず離職者が多い中で、介助や旅客案内がいいという人もいるかもしれない。

組合：採用の基準を変えたのか。

サー：以前は、最初から2グループでの採用があったが、今はやってない。

組合：何故、変えたのか。

サー：2グループに入った人の意見や辞めた人の意見を聞きながら、そこを最初にするとハードルが高いと感じる人が多いと思っているので変更した。

組合：介助をスタートにすることが可能である。本人の適性を見て遺失に異動するのも可能。会社のHPを変更するなら、そのような道もあることを紹介して募集、採用するなら整合性がある。

組合：要員不足を埋めるなら、前広に募集すること。会社の一方向的な決めつけで選択する道もない採用をしても整合性がない。

組合：介助に採用されても対応できる様なマニュアルが現場社員の意見を基本に作成されている。教育マニュアルを基にすれば、介助への直接応募も採用も可能である。

以上