



東地申第1号

6月17日 第1回交渉—その4

「JR東労組東京地本第35回定期大会発言及び 支部大会発言」に基づく申し入れ

4. 新たな雇用制度については、昨年本部一本社間における申2号・4号・10号及び東京地本一支社間における東地申15号交渉の議論経過に則り、エルダー対象者への丁寧な対応をおこないエルダー先を早期に提示し、本人の希望に沿うように最大限努めること。

会社
回答

ベテラン社員が持つ知識・技能等を、エルダー社員の会社における業務範囲の拡大により、業務運営や人材育成、技術継承に更に活かしていく考えである。また、社員の希望の把握、ならびに就労条件の提示においては、引き続き丁寧に対応していく考えである。

- 組合 現在の本体希望者と雇用された社員数を系統別に明らかにすること。
- 会社 現在、年間400名程度の退職者を見込んでいる。本体希望者が200名弱で90名近くの社員がエルダー社員として活躍している。系統別では、営業が20名、運車が25名、施設が10名、電気が10名、その他アドバイザーやマイスター、非現業でのエルダー社員が活躍している。今後、大量退職のピークを迎える。
- 組合 現場では、丁寧な対応がされていない！希望以外を提示されることが多いと認識している。
- 会社 これまでよりも前広に事前提示できる機会は増えている。グループ会社全体を見ると、人材確保が厳しくなっている。最後は、会社として判断する。箇所長や助役が寄り添っていく。経験が一定程度必要な職業であると認識している。
- 組合 本体希望者は本体へきちんと残すべきである。
- 会社 希望に対する制限はない。今後も本人とコミュニケーションを取っていく。
- 組合 綾瀬運輸区では、退職2日前の懇話や体調を考慮しない懇話が行われ、「これしかありません」とあまりにも非人道的とも言えることが行われている。
- 会社 1人ひとりのマッチングを見て、調整しているので時間がかかってしまう。意見はしっかりと受け止める。
- 組合 出向先の雇用条件が厳しいので体を壊してしまうと悲鳴が上がっている。また、プロパーやパート、アルバイトがすぐに辞めてしまうと聞いている。労働条件がさらに悪化してしまう。
- 会社 体調面については、雇用相談室に問い合わせが来ており、個人個人に寄り添って対応している。グループ会社の人材確保については、出来る範囲で行っている。これからも、必要な場所については安心して働ける環境整備を行っていく。
- 組合 出向先の要員不足を補うためにエルダー制度が使われている。エルダー制度の趣旨に反している。ギリギリになって一つだけ提示される。指摘の度を越えている！あまりにもこれまでの議論経過から逸脱している！一項目で議論した、「差別」がいまだに行われているという認識だ！
- 会社 重く受け止めている。グループ会社全体をみて判断している。組合の所属で判断するという事はない。
- 組合 本体雇用制度を活用して希望先が見つかるまで引き延ばすべきだ。
- 会社 個々人での対応となる。

あまりにもひどい対応を訴える！
丁寧な対応をするべきだ！

**エルダー雇用制度について、1人ひとりの希望を
把握していることは一致できるが、要員需給ありきで
この間の議論経過を逸脱していることを指摘！
今後も地本・支社間で議論していくことを確認！**

4項目すべて終了！

第36回定期大会前に申1号交渉を終えました。申1号は、定期大会で出された発言に基づいて議論する重要な申し入れです。定期大会前に交渉を終えたことは「時期を逸している」ことを重く受け止め、労使双方の問題として継続的に議論していくことを確認しました。また、労使関係については、この間の議論経過や慣行を踏まえ、対等かつ是々非々で前に向かっていくことも確認しました。

今後も東京地本は、組合員の負託に応えるために、会社と真摯に向き合い議論を深めていきます。