

申2号 エルダー組合員の本体勤務枠拡大に関する解明交渉 第1回 その①

第1項 施策実施までの全体スケジュールを明らかにすること

会社の認識 ・面談については例年4月から6月で行っており、速やかに進めていきたい。
・年内には出向先を提示し、年度内に雇用契約を結んでいきたい。

組合の主張 ・今施策の内容がハッキリしない中で面談を行っても対象者は判断できない。
・基本要求を行ったあとの議論まで含めて労使議論という認識。
・まずはこの解明申し入れて、しっかりと説明されることが必要。

確認事項 ・「施策実施の確認メモ」に則り実施する。
・対象者が生活設計を早期に立てられるよう、労使議論していく。
・しっかりと議論を尽くしてから施策を実施する。

第2項 本体勤務枠の拡大について、以下の項目を明らかにすること

① 65歳定年制に対する会社の認識について

会社の認識 ・定年の延長について、行わないという判断はしていない。
・公的年金や、経営状況、人件費、他企業の動向を総合的に判断していく。
・国鉄採用者が定年まであと7年、エルダーで更に5年と考えれば、残り12年技術継承を行える。そうするとJR採用が定年を迎える時期となる。

組合の主張 ・技術継承は喫緊の課題。国鉄採用者が全て退職してからでは遅い。
・速やかに定年延長を行うべき。7年後ですら当社の年齢構成上、効果がない。

確認事項 ・65歳定年制については引き続き労使議論を行っていく。

② 本体勤務枠の拡大を行う理由と根拠について

会社の認識 ・本施策の目的は「業務運営」「技術継承」「人材育成」。今後7年間で1万8千人の大量退職期という大きな変化点に対して「激変緩和」を行いたい。
・現行のエルダー制度の課題は60歳以降の賃金面での落差。そこを改善したい。
・途中でエルダーを退職される社員もいるが、出向先としても、会社としてもマンパワーの確保は重要であり、65歳まで働いてもらいたい。
・本体枠を増やすからといって、これまでの出向枠が減ることはない。また、出向先がないから仕方なく本体に残ってもらうというものでもない。
・効率的で生産性の高い筋肉質な業務体制の推進を並行して進めていきたい。

組合の主張 ・効率化施策との整合性はつぶさに議論する必要がある。
・大量退職期は以前から分かっていたこと。本施策をどのように技術継承、人材育成につなげていくのか議論していかなければならない。

**説明が不十分なまま、面談を進めることは許されない。
対象者がきっちりと生活設計出来るよう詳しく説明すべきだ！**