

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2回 その①

第3項 会社における業務範囲拡大について、以下の項目を明らかにすること

⑤「会社必要と認めた場合に配置する」について

再会にあたっての 確認事項

- ・営業は「水平分業」「現段階では無い」、「激変緩和」「グループ会社の戦力」という回答は、委託拡大を前提しているように聞こえてならない。重要な問題であり、基本交渉等で議論する。
- ・組合の指摘を会社として受け止め、緊張感を持って今エルダー施策に集中して議論する。

会社の認識

- ・申し入れの第3項①～③に該当しなくても、会社が必要だと判断すれば対象となることはあり得る。①～③以外は全く無いというわけではない。

⑥全系統・全職種におけるエルダー社員が担う「業務運営、人材育成、技術継承」について

会社の認識

- ・技術継承は永遠の課題であり、昭和採用から平成採用に継承しても、すぎに平成一ケタから更に若手へと続いていく。
- ・輸送や乗務員、設備職場など、現場で教えていく必要があり、これまで同様に業務を遂行しながら行っていくことは、今と何ら変わらない。

組合の主張

- ・様々な施策で「技術継承」が目的とされてきたが、実現されていない。できるだけ早く進めたいと言うが、具体論が無ければ不安しか残らない！

⑦60歳未満の社員と、エルダー社員の業務の区分について

会社の認識

- ・指揮命令系統は助役と一般社員に分けられており支障はないと考えている。
- ・例として、組持ちの主務が本体勤務エルダーになったら、係職と同じ仕事になるような運用は考えていない。
- ・テンポラリースタッフに対する教育や指示などは、本体から行うものであり、エルダーかどうかは関係ないと考えている。

組合の主張

- ・職制の明確化は業務の棲み分けと不可分である。明示出来ないのであれば、現場組合員の懸念は増していく。今後基本要件で議論する。

第4項 ハーフタイム制度の現状と今後の見込みを示すこと。また、制度の活用が低迷した根拠を明らかにすること。

会社の認識

- ・ハーフタイム勤務制度は、出向先で設定がなければ適用できない。
- ・労働時間がハーフで賃金もハーフということで使われていない現状である。
- ・マイスター、アドバイザーとも、現在一人も希望していない。
- ・平成19年の年金支給年齢が段階的に上がる初年度の想定では、年金を受けながら65歳まで働くことを見込んだ。外的環境が変化した。

組合の主張

- ・今後本体勤務枠が拡大されるのなら、選択肢は多く残しておく方がよい。
- ・ハーフタイム制度を残しても会社に不都合はないはずだ。

会社は解明項目に真摯に具体的に答えるべきだ！！

その②へ続く