

申2号 エルダー組合員の本体勤務枠拡大に関する説明交渉 第3回 その②

第9項 今後10年の標準数と現在員数の見通しについて、以下の項目を明らかにすること。

①60歳未満の社員数、エルダー社員数、年齢構成の変化について

会社の認識

- ・退職者は、今年度から4年は毎年約 3,000 人、以降3年は 2,000 人で合計すると 18,000 人ほどになる。H30 年度がピークとなる。
- ・退職者に占める管理者の割合は、概ね 1 / 3 程度と見込んでいる。
- ・主務に対して、エルダー出向前（59 歳）に助役発令することも有りうる。
- ・エルダーになってから職名の変わる発令はない。

②新規採用者数、退職者数、エルダー希望者数の見込みについて

会社の認識

- ・2019 年度以降は 1,700 人規模の採用を維持できない可能性が高い。
- ・急激な世代交代になるような年齢段差を作らないようにすべきと考える。
- ・世間の動向も視野に入れながら、安定的な採用は続けていきたい。
- ・規模感としては、社員の全体数は減っていくことになる。単純な計算では、7 年間で 5,000~10,000 人の範囲で減少する。

③系統、職種別のエルダー社員の本体勤務枠の規模について

会社の認識

- ・本体勤務希望者の数は面談をしないとわからない。故に規模感は示せない。
- ・原則出向が基本であることに変わりは無い。
- ・新採配置箇所エルダー本体勤務枠を拡大するとは限らない。
- ・新幹線の運転職場で、車種教育の問題は認識した。エルダーになって新たに EC 転換教育などをする考えは無い。

組合の主張

- ・規模感に具体性が無ければ、現場の不安は増すだけだ。本体勤務枠を明確に示すことは、この施策の根幹部分である！

第10項 エルダー社員の転勤に関する取り扱いについて、以下の項目を明らかにすること。

①「業務量の変化への対応」の詳細について ②「通勤事情を考慮する」の詳細について

会社の認識

- ・業務量の変化への対応とは、出向先の事業場の統廃合など、直轄では組織再編などが該当する。
- ・基本はエルダーとなった箇所で 65 歳まで働く。適性検査で不適となったり、個々の家庭事情や通勤の改善など、個別に判断して異動することもある。
- ・技術センター勤務者を、メセなどグルグル回るような人事をする考えは無い。
- ・単身赴任が発生し苦労している方がいることは認識している。
- ・地方支社では勤務先も少なく苦労している。個々人のニーズを把握して、ベストアンサーに近づきたい。ただ、全てがバラ色とはならないので、希望を丁寧に把握していきたい。
- ・退職者の規模からも、鉄道健診センター間での異動は無いと考えている。

確認事項

- ・エルダー制度の趣旨からも、個人の希望は丁寧に把握して、希望とのミスマッチは減らしていく。

次回交渉は7/14です！

会社は具体的な要員見通しを示すべきだ！！
国鉄改革を真面目に担った組合員に再び不安を与えるな！