

申4号 エルダー組合員の労働条件を向上させ働きがいを持つ制度の確立を求める申し入れ

申2号解明交渉において「国鉄改革を通じて会社発展の基盤を創り上げてきた国鉄採用社員が持つ知識・技能等を更に活かすためにエルダー本体勤務拡大する」ことを3本の確認メモを締結し、労使で認識の一致を図ってきました。

JR東労組として、来年度定年を迎える組合員を対象にしたアンケートからは「同じ業務をやりながら賃金が大幅に下がることからモチベーションが保てない」「体力的に自信がない」「技術継承・技能伝承は必要であり、このままでは本体の技術力が低下してしまう」など将来のJR東日本会社を心配する声も多く出されました。

エルダー社員は、本体後輩社員やグループ会社プロパー社員の人材育成という重要な役割を担っています。「安全・健康・ゆとり・働きがい」を持ってこそモチベーションが保たれ、役割をしっかりと果たせると考えます。さらには、本体勤務のエルダー組合員と出向するエルダー組合員に不公平感が生まれてはなりません。

本部は、65歳定年を視野に、エルダー組合員の労働条件を向上させることを要求しました。

1. 65歳定年については、JR東日本の将来展望を踏まえ安定的な経営を営むために労使議論を継続し、早い段階で結論を出すこと。
2. 国鉄改革を通じて会社発展の基盤を創り上げ、寄与した国鉄採用社員の労苦に報いるため、エルダー社員として最大限尊重すること。
3. 身体にハンディを持った組合員に対しては配慮を行うこと。
4. 来年度退職予定者を対象とした面談は確認メモに則り行うこと。
また、今後実施する昭和採用者の「自己申告書」には「本体勤務希望」の項目を記載すること。
5. エルダー組合員の「モチベーションの維持・向上」と業務量に見合った基本賃金とするため、大幅な増額をすること。また、エルダー就業規則基本賃金別表第4（32条）の地域区分を撤廃すること。
6. エルダー組合員の健康、体力面を考慮し、全エルダー組合員の勤務日数については短日勤務とすること。
7. 出向先会社の休日を本体と同様に114日とすること。また、半休が取得できるようにすること。
8. エルダー組合員の配属先は自宅から通勤可能な職場とし「単身赴任」を生じさせないこと。
9. 出向先会社の休日明示は、生活設計の観点から2ヶ月前に明示すること。
10. 本体勤務のエルダー社員が全系統・職種・職名に配置されることから技術継承・技能伝承するための仕組みを各系統・職場で示すこと。また、将来にわたる本体に残すべき技術・技能を明らかにし、本体勤務のエルダー社員の役割を明確にすること。
11. 助役エルダーは人材育成、業務運営を目的に行うため、「人事評定」は行わせないこと。
12. 来年度退職予定者を対象とした面談では、労働条件について明確に示せない現実があったことから、労働条件を今交渉で明確にした上で再面談を行うこと。

