

申4号 エルダ-組合員の労働条件を向上させ働きがいがある制度の確立を求める申し入れ

**本体勤務枠の「規模感」を会社は示さず！
会社の不誠実な対応が改まらなれば限り再開できない！！**

第2項 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-社員として最大限尊重すること。

- これまでも本人希望は尊重している、100%希望を叶えるのは難しい。
- 申し入れから「規模感を示せ」とは読み取れなかった、今示せるものはない。
- 各システムの希望を積み上げないと規模感は示せない。
- 規模を示すと「多い」「少ない」の議論になる。
- 面談は90%以上終わったが、実態に即した運用になるので、マッチングしないと規模はわからない。
- 人事なので言ってしまうと最後は任用の基準だ。**これが会社の「誠意ある」回答!?**

**「規模感」がないのであれば
希望者全員を本体に雇用すべきだ！**

第1項 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。

- 組合の主張**
- 技術継承の視点から、中堅育成のために65歳定年は実現すべき。
 - 工務職場では、工事設計は2つと同じものが無く、ベテランの経験と知識が必要だ。マンツーマンで教えられる体制が必要だと組合員は感じている。
 - 工場職場では、例えば車両改造が技術の詰まった仕事。そのためには、エキスパートが集まって総合力を発揮することが必要。中堅社員を育成するベテランは本体で働き続けられる制度が必要だ。

- 会社の認識**
- 昭和採用者の技術力は重要だが、それが本体の定年延長とは結びつかない。
 - 雇用不安の定義は色々あるが、不安の無いようにしていく。

- 確認事項**
- 国鉄改革真面目に担った組合員が、二度と雇用不安の無いようにしていく。
 - 65歳定年延長については継続議論とする。