

申4号 エルダー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

会社は面談についての確認メモを守る意思があるのか!?

第2回交渉も途中中断!



前回の交渉で課題として提起した「エルダー社員本体勤務枠拡大の規模感」について、会社は「積み上げた結果である」という認識を崩しませんでした。東労組として、エルダー社員が本体勤務の中で人材育成や技術継承、技能伝承、事業運営ができる体制を構築しなければならないことを主張しました。その上で、12年後の昭和採用の退職を見据え、規模感について組合側から具体的に示したら、真摯に対応することを確認し、第2項は継続議論としました。

再開した団体交渉の席上で、**面談についての確認メモ＝労働協約を遵守する考えが感じられない回答があり、交渉は再度中断を余儀なくされました。**

第4項 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。

組合

- ・「事務エルダーはない」「そのうち委託されるから残れない」など言われている。
- ・面談についての確認メモが守られていない事象が、複数の職場で発覚した。
- ・「指導している」というわりには、面談の内容も方法もバラバラである。
- ・会社の席上の回答からは、協約を遵守する姿勢が感じられない!

- ・職場の現実として提起されても、認識していないことは答えられない。
- ・一支社、一職場の事象を調べるために交渉を止めるのか? 議論は進めたい。
- ・確認メモは一定のルールで、守れない場合もある。 その都度再指導している。
- ・指摘されるような事象はこれまでも訂正してきた。

会社

会社の姿勢からは、施策を進めることしか感じられない!
会社は確認メモ＝労働協約を遵守して丁寧な面談を行い
組合員の声に基づく私たちの指摘を受け止めるべきだ!

第3項 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。

確認事項

- ・障がい者の雇用に関しては、個別の状況に応じて配慮していく。
- ・身体にハンディを持った人も、本体勤務を選択できる。幅が広がった。
- ・雇い止めになるような事態は起こさない。