

業務部速報

No. 26

発行 17. 11. 8

JR東労組 業務部

申4号 エルダ-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

会社

第4項・再開にあたり、事務センターの面談の内容について、労使がそれぞれ事実確認したが一部差異が生じている事は事実である。今回の議論を通じ面談に対する重要性を労使で改めて確認した。個別の状況に配慮し本人に不安を与えないように行っていく。行く先の選択肢も増えたことから丁寧な把握に努める。

第5項 エルダ-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-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。

会社の認識

- ・エルダ-社員の賃金は公的給付（高年齢雇用継続給付）を最大限活用した賃金体系であり、この原則は変えていない。基本賃金の変更は考えていない。
- ・精勤手当の算出方法を改訂し増額になる。地域区分の廃止は考えていない。

組合の主張

- ・今回の提案で「公的給付を最大限活用する」とする基本は崩れている。基本賃金を増額すべきである。基本認識が合わない。

継続議論

- ・地域区分は精勤手当の増額により地域間格差が増大する。認められない。

第6項 エルダ-組合員の健康、体力面を考慮し、全エルダ-組合員の勤務日数については短日勤務とすること。

会社の認識

- ・全エルダ-社員に短日数勤務や短時間勤務を適用することは考えていない。賃金は8割ぐらいになると思うが、取得事由を問わない短日数勤務を選択できる制度になっている。

組合の主張

- ・高齢者労働のあるべき姿、鉄道における人間労働の特殊性を加味するためにも体力的にも業務に集中できる労働時間短縮が必要である。

継続議論

- ・大幅な賃上げがなければ、賃金に見合った労働時間にするべきである。

第7項 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。

会社の認識

- ・グループ会社等に出向するエルダ-社員の労働時間・休日等については、出向先会社の規程によることとなる。短日数勤務について出向先会社をお願いしている。

組合の主張

- ・本体で勤務するエルダ-社員と出向するエルダ-社員の労働条件に差があってはならない。休日は合わせるべきである。

認識合わず

- ・休日が少ない会社は出向先とすべきでない。出向先を確保するためにも休日数を合わせるべきである。

第8項 エルダ-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。

会社の認識

- ・現行、出向先の関係から「単身赴任」が生じていた。とりわけ、地方支社では自宅から通勤可能な出向先の確保が難しい。
- ・選択肢が広がり、「単身赴任」はある程度解消していくと思う。本人希望に添える用にしていきたい。

組合の主張

- ・本人希望に添うよう配置箇所を提示していく事を確認！
- ・「単身赴任」が生じないように努力していくことを確認！

会社はエルダ-組合員が安心して働ける環境を示すべき!!