

# 業務部速報

No. 30

発行 17. 11. 10

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

### 第9項 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。

- 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、出向先会社の規定による。出向会社が決定するのが大前提である。
  - ・法的には勤務指定のみ行えばよい。JRはプラスアルファで明示している。

- 組合の主張**
- 制度の根幹を!**
- ・本体エルダ-と出向するエルダ-で条件が異なることはあってはならない。
  - ・本社は責任を持ってグループ会社に要請すべきである。
  - ・短日数勤務、休日増、2ヶ月前の休日明示はセットにならないといけない。

### 第10項 本体勤務のエルダ-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-社員の役割を明確にすること。

- 会社の認識**
- ・技術継承・技能伝承はOJTが基本であり、現在でも行われている。
  - ・乗務員本体エルダ-は自区にて、訓練やCSの場の中で経験を語ってもらう。
  - ・業務運営、人材育成、技術継承・技能伝承を本体勤務の中で行う。

- 組合の主張**
- 継続議論**
- ・本体エルダ-の役割が各系統で明確になっていない。業務運営の要員になっている。具体性がない中で技術継承・技能伝承ができるのか。
  - ・役割を果たせる環境を会社の責任としてつくるべきだ。

**※今回本体勤務枠拡大に伴い①職務手当②技能手当③行先地手当を追加し、関係する業務に従事する場合支給される事を確認!**

### 第11項 助役エルダ-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。

- 会社の認識**
- ・今までやってきた業務を引き続き行ってもらおう。「人事評定」は人材育成のために行うものである。
  - ・「人事評定」も人材育成も大変な仕事だがやりがいがある。

- 組合の主張**
- 認識合わず**
- ・賃金半分、責任の度合いは同じ、労働時間も変わらず働きがいを感じない。
  - ・助役エルダ-の重責を少しでも軽減し、人材育成のためにプラスワンの要員配置とするべきである。

### 第12項 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象があったことから、労働条件を今交渉で明確にした上で再面談を行うこと。

- 会社の認識**
- ・再面談となると時間的な余裕がない。行うとなると2ヶ月ぐらいかかる。
  - ・労働条件が確定すれば、周知をしなければならない。
  - ・精力的交渉を行って行きたい。

- 組合の主張**
- ・本体エルダ-と出向するエルダ-で条件が異なることはあってはならない。今交渉を通して感じたことは、改めて65歳定年を求める
  - ・労働条件が確定しない中で再面談とはならない。労働条件を確定させ、再面談することを強く要請する。

**会社はエルダ-組合員が安心して働ける環境を示すべき!!**