

申10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 その2 No. 1

第1項 年金支給年齢の引き上げや高齢者雇用安定法の主旨を踏まえ65歳定年制を早期に実施すること。

会社の認識 ・5～7年で社員の30%にのぼる社員が60歳に到達する。技術継承は必要であり、課題として認識しており、慎重に検討していきたい。

組合の主張 ・65歳定年制は具体的に判断すべき時期だ。
・会社が「課題として認識している」ことは確認する。 **継続議論を確認！**

第2項 本人希望に基づき、エルダー組合員の本体勤務者を全系統、全職種、全職名に配置すること。 また、配置規模は技術断層を防止するため、各系統、各職場において技術継承・技能伝承ができる規模とすること。

会社の認識 ・人数の少ない職場では、エルダーから若手に直接教える機会は少ない。勉強会など、エルダー社員の技術や能力を活かせるようにしていきたい。

- ・営業の出改札業務なども技術継承は必要である。様々な場は用意していきたい。
- ・制度の運用場面では様々な事態が想定される。地方で制度そのものの議論は深まらないかもしれないが、施策を実施して終わりとは考えていない。トレースはしていく。

組合の主張 ・営業など、少人数の職場ではエルダーが配属されても教える相手が居ないことも想定される。今でも、難しい切符や営業制度の不明な点は、関係指令よりも、違う駅のベテランに聞いている。エルダーの働き方は明確に示すべきだ。
・エルダーの働き方の具体的な部分は、実施後も地方でしっかりと検証・議論すべきだ。

第3項 エルダー社員の月例賃金は基本賃金、特別措置（年金）、雇用継続給付金から成り立っていることから、基本賃金、特別措置の増額をはかること。また、基本賃金の地域区分（4）を廃止し、区分の再構成等を行い地域間格差を解消すること。

会社の認識 ・公的給付を最大限活用するスキームは崩れていない。社会情勢の変化もない。
・地域区分は都市手当や地場の賃金などを参考にして決めている。

・地域区分の見直しは考えていないが、基本賃金増額や、エルダー特別措置については、組合の強い提起を受け止め、慎重に検討する。

組合の主張 ・今回の施策で、公的給付を最大限に活用する枠組みは崩れている。年金支給開始年齢が上がり、特別措置や基本賃金も見直すべきである。 **賃金改善の検討をする**

- ・短日数勤務や、精勤手当など、賃金に関する部分は具体的に示すべきだ。 **検討を確認！**
- ・エルダー賃金の改善について、前向きに検討し回答を頂きたい。 **ことを確認！**

第4項 助役エルダーの職務内容から「人事評定」を取り除くこと。

会社の認識 ・人事評定は人材育成の重要なツールであり、業務と密接不可分である。そのため、助役エルダーと助役で仕事に差をつけるつもりはない。

- ・人材育成には、マイプロや委員会の支援者なども含まれる。 **同一労働・同一手当については一歩前進**
- ・人事評定や手当に関する指摘は受け止める。 どのような措置が出来るか検討を深めたい。

組合の主張 ・昭和採用アンケートで、賃金半減して人事評定することへの否定感が根強いことが明らかとなった。助役エルダーに人事評定をさせるべきではない。

- ・仮に助役エルダーとして、人事評定などをさせるのであれば、助役と同等の管理手当を支給すべきだ。
- ・人材育成シート入力やマイプロ等の支援者としての活動は、時間外労働で行われている。心情的な部分を含めて受け止めるべきだ。