

申10号 エルダー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 その2 No. 2

第5項 企画部門においては、専門性を有する部署にマイスター、アドバイザーを拡大し、技術継承・技能伝承が行なえる体制とすること。

会社の認識 ・企画部門の仕事には、現場の延長線上の仕事と、用地や経理、法務など企画部門特有の高度な専門性の仕事もある。知識と経験値は今後も必要である。
・現場への指導なども含めると、**支社勤務のエルダーは今後も増加**していく。

組合の主張 ・企画部門では、高度な専門性の高い業務をおこなっており、引き継ぎなどにも苦勞している。用地などは、人との繋がりもある。**企画部門のエルダー配置の重要性を認識一致!!**
・指令以外にも、アドバイザーやマイスターを拡大していく必要がある。**重要性を認識一致!!**

第6項 安全性を確保するため体力面を考慮し、全エルダー社員が短日数勤務および短時間勤務の選択ができる制度を設けること。

会社の認識 ・グループ会社にも働きかけてはいるが、短時間勤務の運用は難しい。
・エルダーの短時間勤務については、メリットやデメリットを考慮しなければならぬ。検討課題として受け止める。**短時間勤務については継続議論とすることを確認!**
・短日数勤務とフルタイムは、雇用期間中は自由に設定が可能な制度となる。

組合の主張 ・短時間勤務を希望する声は大きい。継続議論していくべきだ。
・短日数勤務とフルタイムの選択は自由に行えることで良いか。

第7項 エルダー組合員の本体勤務者と出向者との休日数を統一すること。

会社の認識 ・休日増は各会社が決めることであり、**重い経営判断だ。不可能とも言える。**
・JRからは具体的に指示できないが、要請はしてきた。
・休日数だけではなく、所定労働時間も注視している。会社ごとの特性を見極めている。
・若年出向者には、週平均労働時間によって措置がされている。エルダーについては現在適用していないが、**今回の制度改正に鑑みて、何らかの検討はしていきたい。**

組合の主張 ・JRとグループ会社との休日数の統一は必要な課題である。労働条件に差があってはいけない。不均衡の是正は必要である。
・労働時間の面も考慮しているということだが、賃金面でも考慮できないのか。
・「休日増は不可能」と回答しているが、「現時点において」と確認する。**他の施策でも、労働条件向上に向けて、委託費増などとともに、休日数増などに取り組むことを確認している。基本的な考え方の変更は認められない! 会社は年間休日増に向けた努力をしていくことを確認!**

第8項 国鉄改革をまじめに担った昭和採用者に対し、特段の配慮を行うこと。さらに、広域異動者、広域採用者、広域追加採用者に対して特情を鑑み、特段の配慮を行うこと。

組合の主張 ・国鉄改革を真面目に担った組合員に対する会社の認識を明らかにされたい。
・大量退職期を迎え、改革時に苦勞した組合員に、再度雇用不安を抱かせないようにすることが会社の責務だ。

会社の認識 ・JRの出発点は国鉄改革である。労苦の上に今があると感じている。
・素晴らしい企業へと成長する黎明期を支えて頂いたと認識している。
・別な議論の場においても、広域移動者などに対して「特情を考慮する」確認があることは認識している。局外や会社域外からの異動者に対する対応など、その根幹は変わらない。

国鉄改革を真面目に担った組合員に対して配慮することを確認!

No.3へ続く