

2/9 第1回「労働条件に関する協約改訂」交渉【その1】 【和解時の懸案事項】と 【エルダー社員制度】問題で集中した議論を行う!

< 和解時の懸案事項 >

【組合】

支社内での配転問題では、前進面が見られるが、秋田・仙台支社またがりについては本社として努力した姿が見えない。

<秋田> 支社とも議論したが、支社の認識・対応は変化を見せているが、現実的な動きが見えない中で、本社としてのイニシアチブを求めたい。

<仙台> 退職間近な方からすれば早急な課題であり、そうした認識を持ってほしい。支社間の話し合いでは行き詰っているので、本社の努力を求めたい。

会社・支社またぎの人事運用は頻繁に出来るのでもなく、年度ごとの進捗で目に見えることの報告はできていないが、会社全体の課題として認識し最大限努力をする。

【会社】

< 65才定年制とエルダー制度問題 >

【組合】 65才定年について現状の認識を聞きたい。

重要度が高い課題であると認識している。ただ、現行60才以上の方にはグループ会社含め活躍をしてもらっているため、定年の延長については、企業経営上の問題や、賃金など総合的に考えていく課題と認識している。

【会社】

【組合】 大量退職を迎え、技術継承や年齢構成からも議論をすべきである。同時に、エルダー出向先の確保が厳しくなっていることからリンクをさせて検討すべきではないか。

【会社】 エルダーの活用は、技術継承の観点からの必要性も高く、選択肢としては考える課題であるが、大量退職後の先を見据えて事業運営をどうしていくのかセットで議論していきたい。



港区新橋5-15-5
交通ビル4F
国労東日本本部
発行責任者 菊池忠志
編集責任者 樋口孝重

2017年
2月13日
NO. 79-②
ダイジェスト版

つなげよう
(わざ) (こころ)
技術と魂と
運動を
HP <http://www.e-nru.com/>

2/9 第1回「労働条件に関する協約改訂」交渉 [その2]

< 65才定年制とエルダー制度問題 >

【組合】 どの職場も人が足りない。原則出向を見直し、
現職で活躍してもらう時期に来ているのではないか。

グループ会社と一体となった業務推進体制を構築しているの、
ノウハウを発揮してもらう必要性は高い。 **【会社】**

【組合】

車掌の出向先の確保は厳しい実態である。原則出向と切り分けて、検討は出来ないのか。例えば、特急の利便性の向上の一方で、降車までに車内改札が間に合わない状況がある。新幹線も同様で、1人乗務ではお客さまが車掌を探している状況である。また、車内で何か発生しても対応ができない。改札担当や案内等で活躍の場の確保はできないのか。

.....

原則出向を続けるのであれば、出向先の労働条件も考えないと、制度を活用する社員は減っていく。

.....

エルダー制度を活用しても離職してしまう社員もいる。65才まで安心して働ける労働条件の確立に向けJRも責任を持つべき！

.....

仙台では2011年の大震災以降、退職月ギリギリの提示が増え、エルダー先が無い状況である。また、提示されるものの、遠距離や希望職種以外の提示で辞退をする社員も増えている。切実なので会社の対応を求める。

【会社】

業務のフォロー体制という意味では、論点と課題ではある。制度が発足してから時間が経ち、環境が変わる中でいろいろな課題が出ているので、会社としても議論はしている。1つの職種だけではなく総合的に勘案していきたい。

.....

当社で働いていた時より、労働条件・環境が著しく低下することの無いように努力、配慮は引き続きしたい。

.....

離職者を少なくするのは共通認識である。グループ会社の環境整備は課題であるので、連携しながら改善したい。

.....

活躍の場の確保は会社の責任であり、検証と対応策について行う時期に来ていることは、強い問題意識として持っている。