

本部申10号 「元々社員の希望する業務範囲の拡大と業務条件の一部変更」に関する申し入れ採録 社員に対するより丁寧な説明を求める

中央本部は7月18日、申10号「エルダー社員の会社における業務範囲の拡大と労働条件の一部変更について」に関する申し入れの団体交渉を行いました。

6月9日にエルダー社員の会社における業務範囲の拡大と労働条件の一部変更の提案を受けて以降、制度運用の幅が大きく広がることになる経営側の提案に対して、職場の組合員からは期待と不安が入り組んだ意見が多岐にわたって寄せられ、これらの説明を求めて申し入れを行っていたものです。

変更点の社員説明の必要性を明言

交渉団は、再雇用希望の把握について、今年度の実施時期を明らかにするよう求めました。

経営側は、全支社一律の動きとはならないとしながらも、7月中には面談を開始できるように準備を進めているとしました。

具体的な制度運用について説明

現職社員が担っている業務は全てエルダー雇用先の対象となるのかを質問し、経営側は、提案時に示した3つの業務と、会社が必要と認めた場合の業務に配置するとしました。

交渉団は、再雇用契約の締結が年度を越えることのないように繰り返し主張、経営側も年度末までに締結ができるように進めていきたいとの考えを示しました。

交渉団は、職場ではすでに「希望すればJR本体に残れる」との憶測が広がっている実態を述べ、制度の変更について質問をしてもらいたいという報告を多く受けていることを指摘しました。

交渉団は、再雇用希望の調査について、現場長会議等で徹底していきなさいとしました。

また、希望に対してはマッチングする努力をしていくが、JR東日本が永続的に事業を運営していくためには、職場における年齢層をつくってはならないとの考えから、希望者全員が本体内再雇用とはな

に拡大されても原則出向であることは変わらず、制度理解については、現場長会議等で徹底していきなさいとしました。

また、希望に対してはマッチングする努力をしていくが、JR東日本が永続的に事業を運営していくためには、職場における年齢層をつくってはならないとの考えから、希望者全員が本体内再雇用とはな

に伴い「JR本体内希望の有無」をプラスして聞く形にするとうまくいきました。

側は、会社提案以降の職場実態を伝え「今の状況は社員の気持ちに置き去りにしている。制度は活字だけで進むものではない」と主張し、社員に対するより丁寧な説明を求めました。

長野地方本部で 新たな仲間が加入!



新たな仲間とともに がんばろう!!

8月4日付



※提案時に示された3つの業務
(1)資格や適性検査の合格を要件とする業務(運送、医通を要する業務等)
(2)設備等保全の計画、管理監督業務
(3)管理業務

側は、会社提案以降の職場実態を伝え「今の状況は社員の気持ちに置き去りにしている。制度は活字だけで進むものではない」と主張し、社員に対するより丁寧な説明を求めました。

側は、会社提案以降の職場実態を伝え「今の状況は社員の気持ちに置き去りにしている。制度は活字だけで進むものではない」と主張し、社員に対するより丁寧な説明を求めました。

会社姿勢に疑問と怒りの声あがる 昭和採用連絡会 交渉メモ読み合せ集会

昭和採用連絡会は、本部申10号の団体交渉が終了したことを受けて、8月7日(9日の3日間)にわたり交渉メモの読み合わせ集会を開催しました。

昭和採用のシニア組合員のみならず、平成採用の若い組合員にも集まっていただきました。

団体交渉での議論内容をもとに、提案された施策の課題や想定される問題点などについて意見を出し合い議論を行いました。

「制度の変更に伴う説明を現場長ではなく面談担当の助役が行っている職場がある」など、会社側の姿勢を問わざるを得ないと感じました。

側は、会社提案以降の職場実態を伝え「今の状況は社員の気持ちに置き去りにしている。制度は活字だけで進むものではない」と主張し、社員に対するより丁寧な説明を求めました。

