



千
申
1
号

「第34回定期大会」の 発言に踏まえた申し入れ その5

その④からのつづき

8. 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」における若年出向を2022年9月末までに解消させるとともに、そのための具体策を明らかにすること。

【議論内容】

- (組合) 現場では2022年9月末までに具体的に、どのようにして若年出向を解消させていくのかわ見えてこない。
- (会社) この間、プロパー社員を採用して、出向者にはグループ会社における技術の向上に取り組んでもらってきた。ただ、エルダーの本体勤務の拡大もあって、本線運転士からエルダーとして構内への異動が確保し難くなったこともあり、途中で環境が変わったことにより、かなり厳しい状況である。
- (組合) 具体的なところが見えてこない。具体策はあるのか
- (会社) 本線経験者等ハンドルを持っている社員によるプロパーへの技術支援は、継続して行うことによって、**10年での若年出向解消を目指す。**

9. グループ会社等への出向社員と本体社員との間に、労働条件や貸与物等に差が生じることがないようにすること。また、業務委託先のプロパー社員の離職を防ぐ対策として、JRの社宅・寮を利用できるようにすること。

【議論内容】

- (組合) CTS年間休日が109日であるが、世間的に見るととても少ないという声が出ている。
- (会社) グループ会社の労働条件について、当社が言及することはできない。意見交換する場はあるが、休日数について、意見交換したことはない。
- (組合) 交渉の内容をグループ会社との意見交換の場で伝えること。
- (会社) 意見交換の場で伝えていきたい。
- (組合) CTSは住宅に対する支援がない。やむなく地元から無理して遠距離通勤をしている社員も多くなる。
- (会社) 将来グループとして見直されることがあるかもしれない。
- (組合) 出向者はなぜJoi-tabを貸与されていないのか
- (会社) **会社の認識も貴側と同じ**で出向者を含めてJoi-tabの貸与は必要であると考えているが、管理の問題がクリアできないことから、現段階では出向社員に対して貸与するに至っていない。
- (組合) 本体勤務者と出向者の間に労働条件等の差があると働く側のモチベーションが下がることから差を無くすこと。
- (会社) **本体勤務者と、出向者の間に労働条件等の差はなるべくないほうが良いと考えている。**

重要!

- ・厳しい状況だが10年で解消するよう取り組むことを確認
- ・解消の具体策として今いる社員の技術支援とプロパーの育成を確認
- ・出向者に対する待遇を改善していくことを確認!