



## 「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」を安心して担うために、納得感のある運用を求める申し入れについての団体交渉を行う！ その①

1. 「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」は、労使で確認してきた事柄を遵守し、本人希望どおりになるよう努力をすること。

(会社回答) 希望については、自己申告書の面談等を通じた本人希望の丁寧な把握に努めているところである。

(組合) 地本一支社間の交渉、平成29年12月8日付けの申9号「エルダー組合員の『安全・健康・ゆとり・働きがい』の担保を前提としたエルダー雇用制度の運用」を求める申し入れに関する団体交渉において、労使で確認した内容に変わりはないか？

(会社) 変わりはない。

**確認!**

(組合) 2017年6月の提案では「これら施策の推進と並行し、エルダー社員の持つノウハウ等をグループ会社等にのみならず会社における業務運営や人材育成、技術継承において更に活かしていくことにより、大量退職期の到来に伴う急激な世代交代を乗り越えていくため」としている。マッチングしていない事が多いがどれくらい会社は把握しているか？

(会社) 結果は会社として把握している。第1希望でかなわなかった時でも第3希望まで聞いているので、いずれかにマッチングさせようと努力している。

(組合) マッチングしなかった場合はどうなるのか？

(会社) 個別に再面談を行うなど対応をしている。

(組合) マッチングに向けて、どうコミュニケーションで近づけていくかが課題である。面談を受けている側に納得感がないとよく言われている。

(会社) ぴったり希望と一致しなければ納得しない人もいる。

(組合) 今まで培ってきた技術・技能を活かせない、他系統への配属では納得感が得られない。

(会社) グループ体となった業務運営という側面もある。原則、出向の考えは変わらないので、JR本体ではない仕事ということもあり得る。

(組合) 納得感を持たせる取り組みを行っているのか？提示した先で納得できないなら「自分で探して」と言われている。提示したものの以外ないと言って終わるのでは、何十年も貢献してきた最後にこれかと、冷たく感じるのではないか？運転士ならどこや営業ならどこといった系統・職種ごとに異なる提示先はあるのか？

(会社) そういった考えはない。エリア、業種で検討している。丁寧にコミュニケーションを取り、把握に努めている。

(組合) どういう就労先があるのか、先輩を見て希望を書いている人が多い。どういうものがあるのか見えにくいのではないか？だから抽象的な書き方になってしまう。

(会社) エリアや職種を選べるようにしている。それ以上の細かい部分も把握に努めている。出向先を提示して選択するといった考えも理解はできるが難しい。

(組合) 出向先が今年度で廃止と言われた場合、その後の面倒は支社が見るのか出向先が見るのか？

(会社) ケースバイケースである。異動の打診は出向会社内で行う場合があるが、事前に支社に知らせるように言っている。

(組合) 出向した後のコミュニケーションとして、支社との面談は行っているのか？

(会社) 行っていない。

(組合) 現場では本体エルダーを取らないと面談されている。

(会社) 基本的には出向が原則であると話しているが、希望としては聞いている。

(組合) これから本体エルダーで取らないということではよいのか？

(会社) 取る、取らないは時々判断で、必ずしも取らないということではない。

(組合) 希望すれば、ある程度決まるまでは面談をおこなうのか？

(会社) 希望を聞いた上で提示は1つである。第2とかは用意していない。

(組合) それでは尚更、最初の面談が大事になる。

(会社) そうだ。

その②へ続く



## 「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」を安心して担うために、納得感のある運用を求める申し入れについての団体交渉を行う！ その②

- (組合) そのコミュニケーションがうまくいっていないから、会社が苦勞して見つけてきても本人たちには納得感が生まれにくい。最初の段階でコミュニケーションをしっかりとっているか？
- (会社) もちろんだ。細かく聞いている。用紙の範囲でしか聞かないわけではない。
- (組合) 施策も議論してきたが、希望通り、ごねれば行けるという話も現場で聞く。違いは何なのかとを感じる。実態はそうでなくても現場は感じている。いろいろな事情を抱えている組合員もいるので考えていただきたい。労使で確認してきたこともある。必ずしも本人希望を尊重するようにしていただきたい。会社としても不十分なところは指摘していただいて本人に希望を聞き出すことをやっていただきたい。
- (会社) 承知した。 **確認**

### 2. 本人希望を丁寧に把握し、希望と異なる就労先になってしまう場合も期待する役割を丁寧に説明するなどのコミュニケーションを密に行い、本人が「働きがいと納得感」を実感できるように実施すること。

(会社回答) 社員の希望の把握、ならびに就労条件の提示においては、引き続き丁寧に対応していく。

- (組合) 本体にいれば家庭状況や介護などの把握はスムーズに入ってくるが、グループ会社・グループ外の人の把握はどうやっているのか？
- (会社) 基本的にはこちらから聞く場はない。本人の申告があれば事情を把握する。
- (組合) 把握したうえで就労先を変えることはあるのか？
- (会社) 基本的にはない。ゼロとは言い切れない。
- (組合) 通勤駅を考慮してほしい。希望しているエリア沿いのところでやっていただきたい。
- (会社) 初電から2番目なら間に合うなどの単位でも見ている。寮に入るなど個別に対応している。
- (組合) 働く意欲はあっても、通勤がネックになって退職される人もいる。勤めてきて最後がこれかと残念で仕方ない。把握したうえでもエリアを変えたり職種を変えてというのは、やってくれるのか？
- (会社) 絶対やるともやらないとも言えない。国鉄改革を乗り切っていたいただいた大先輩を大切にしたいという気持ちは一緒に、何とかしたい気持ちはあるが難しい。マッチングさせる時点で努力は必要。
- (組合) 今後やっていくべき。コミュニケーションをとってブラッシュアップが必要。
- (会社) 受け入れ側の企業の事情もあると思うので、途中から職種を変えて受け入れて頂くのは難しいと思う。
- (組合) 本体エルダーを希望していても残れない現状がある。就労先を探すのが難しいとのことだが、そのまま残ったほうがコスト、技能継承の面でもメリットが高いと思うがどう考えているのか？
- (会社) 断面だけ見ればそうかもしれないが、前提はグループ会社で出向を基本としている。
- (組合) 第一希望で本人が本体エルダーを希望していても、第二、第三を進めるのはあり得るのか？
- (会社) あり得るが総合的に勘案した結果としか言えない。最初からなしという視点ではない。

### 3. 本施策を担う社員と支える社員が、双方に納得感を持てる標準数とすること。

(会社回答) 業務に必要な要員は確保していく考えである。

- (組合) 短日数勤務者は標準数1ではないと議論してきたが、改めて双方に納得感を持てる標準数とすることを求める。
- (会社) 標準数の性質は、定員ではない。全体的に要員需給は厳しい。1だとは言っていない。様々勘案したうえで要員を確保していく。年間の平均的な業務量を示している。標準数通りでなければならないというものではない。
- (組合) 人が足りない現実はある。月3回も休勤をして回しているところもある。結果として過勞を苦に退職し、それが要員不足に拍車をかける負の連鎖になっているのではないか。出向先企業のSCSPに至ってはプロパー社員も参っている状態である。ここに出向したエルダー社員はあまりのひどさに「こんなところにプチ込まれた」という感情である。そのような実態が出向してみなければわからないというのは問題である。会社が出向先企業を探すにあたり、参考としているものは何か？

その③へ続く



## 「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」を安心して担うために、納得感のある運用を求める申し入れについての団体交渉を行う！ その③

- (会社) 反社会勢力と付き合いがある等は確認するが、超勤の張り具合までは見ていない。人の価値観は様々であり、一義的に評価することは難しい。
- (組合) 会社は本人に企業を提示している。どのように企業を把握しているのか？
- (会社) 年間の所定労働日数や就労条件は把握して社員へ提示する。労基法に違反しているのは論外だが、他企業の所感までは掴めない。
- (組合) あるSCSP出向社員は、体調が悪く手術を勧められているが、休みが取れない状況にある。そのような企業を今後エルダーになる方に示すのはどうなのか？
- (会社) 対策はこれとってない。就労条件をお示しするしかない。
- (組合) 体がきつくなってくれば短日数勤務要員を選択する社員が多くなる。そして要員がきつくなっていく。ゆとりある体制にすることで離職も減る。就労条件は相手企業から提示されるのか？
- (会社) 協議内容は言えないが、簡単なことではない。マッチングのための努力はしている。短日数勤務を選択する社員が増えているとは感じている。
- (組合) 短日数勤務を加味した要員配置を求める。提示するからには出向先の状況を把握し、示すこと。
- (会社) 個人の評価をそのまま伝えるのは難しいが、参考にはさせていただきます。

### 4. エルダー社員が退職した場合の業務運用を、どのようにするのか明らかにすること。

- (会社回答) 業務に必要な要員は確保していく考えである。
- (組合) 退職者が出た場合、どうやって穴埋めをしていく考えなのか？
- (会社) 系統、職種によって様々ある。機械化・システム化を進めるなど効率化を引き続き進めていく。
- (組合) それであればエルダー社員の離職率を下げていくという取り組みをしていくべき。
- (会社) 離職を防ぐためすでにやっているのは、短日数勤務の推奨、今後難しいと思うが賃金の処遇やマッチングをいかにさせていくかが大きいと思う。
- (組合) マッチングのところで就労条件、実態条件を前広に示していくことが大事ではないか。
- (会社) 会社によって違うので、決めたとこを見ています。
- (組合) 面談で社員に対して提示した時に、これは希望と合わないというのは無かったのか？
- (会社) 休日が少ないから断られたというのは記憶にはないが、通勤と仕事の内容だと思う。
- (組合) 本人とのマッチングになってくると思う。選ぶ判断基準となる数字的な実態を前広に示すために、支社としては実態把握に努めていただきたい。会社同士の関係もあると思うが、出向先として社員に提示するのにふさわしいか？という議論も人事の中でやっていただくことで、出向が納得感のあるものになっていき、退職も減っていくと思う。一人辞めたから必ず行けるものではないとの考えか？
- (会社) 総合的に勘案し決定する。エルダーは出向が基本だというのは平成20年から変わっていない。
- (組合) 支社として、丁寧な面談を行い、実態等をきちんと社員に伝えていくことが重要だ。出向してしまったら、なかなかコミュニケーションとる所がない点も一つの要因だと思う。相談する場というのが今はないのか？
- (会社) 出向される方は、基本的にはその会社の上司。言いづらければ、人事課に連絡頂ければ相談にのる。
- (組合) 人事に相談してくれと周知をすれば、納得感にも不安解消にもなるのではないかと思います。出向先の提示を断った人には、再提示するのか？
- (会社) ケースバイケース。自分で探すとか、元々農業をやっているとか、色々な方がいるので一律には言えないが、提示しなおす人もいます。
- (組合) 昨年度の実績で何人申し込みをして、何人就労して、何人辞退したのか？
- (会社) お示しは出来ない。基本的に大多数の方がお申込みをされている。辞退しているのは数人。
- (組合) 多くの方がこの制度を利用して、第二の人生に向かっていくうえで、最初の入り口のところを丁寧にやって頂くことが重要だと改めて思った。JR東労組組合員への差別はないことも確認する。
- (会社) そういう器用なことをやっている暇はないし、そういう見方はしない。

**組合員の声を基に、団体交渉や検証運動を行い、  
国鉄改革を担った先輩方が安心して働ける環境を整えていきます！**