



千地申10号

「新たな再雇用制度(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含む)の実施について」を安心して担うための申し入れを行う!

「新たな再雇用制度(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含む)の実施について」は、これまでも本部・本社間や地本・支社間でも議論して制度を進めてきました。

しかし、エルダー社員の雇用は確保するという姿勢は理解しつつも、配属先が決まるまでの過程に課題があり、納得感がない中での配属があることも事実です。そして、再雇用先に配属してからは、労働条件含めてグループ会社が決定することが前提となり、仕事に対しての不安や悩み、施策に対して思うことがあっても、全ては決まったことに従う状態になっています。

今回の2022年ダイヤ改正において、仕業検査の周期延伸及び入出区作業等の見直しに伴って委託業務量が減少することから、JR千葉鉄道サービス(株)による幕張事業所銚子派出及び、鴨川派出の体制を見直す説明がされ、業務を担っている組合員の声は、「なぜいきなり廃止になるのか」「雇用契約と整合性が合わない」「最後まで今の職場で奮闘したい」「業務が減れば働いている人はどうでもいいのか」など、JRグループ全体への不満や不信の声が届けられています。

JR東労組は、組合員の声に基づきJR千葉鉄道サービス(株)と団体交渉で議論してきましたが、発注側と受注側の課題が見え隠れすると同時に、今後の施策とJR東日本グループ会社における業務が連携していくことができるのか、疑問に思うところもあります。

したがって、雇用を守ることを前提に「安全・健康・ゆとり」が向上し、JR東日本グループへの信頼を高めることができる施策にするために、下記の通り申し入れました。

《要求項目》

1. JR千葉鉄道サービス(株)による幕張事業所銚子派出及び、鴨川派出の体制変更に伴う雇用について、エルダー制度との整合性を具体的に明らかにすること。
2. 銚子派出については、JR本体で臨検対応の業務執行体制に変更して、対象者を本体エルダーとして雇用を確保すること。また、異動などが発生してしまう場合は、本人希望などを丁寧に把握し、千葉支社とJR千葉鉄道サービス(株)でしっかりと調整して、本人が納得感のあるものとする。
3. エルダー制度に伴う本体雇用が、施策実施開始時よりも減少している傾向があることから、制度に伴い本体雇用を拡大すること。

組合員の声を基にした団体交渉を通じて、エルダー社員が制度を納得して全うできるようにするため奮闘します!