



千地申第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についての団体交渉を行う！ その①

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。

(会社回答) グループ会社の業務体制については、グループ会社で決定することとなる。
エルダー社員の雇用については、エルダー社員制度に則り取り扱っているところである。

(組合) CTSと千葉支社で受発注の協議が行われている以上、グループ会社だけの決定ではない。業務体制の変更は極めて発注するJR本体の問題だ。

(会社) 様々状況も変化する中で、作業量なども精査してきた。仕業検査周期延伸等により、仕業検査を銚子で行わなくて良いとの判断と、入出区や出区点検も本で行えると判断したので発注を取りやめた。

(組合) 結果、本体からの発注の取りやめで銚子派出は廃止だ。我々が言いたいのは、エルダー制度として銚子派出などの業務を担ってきてもらっているし、現在、幕張事業所で業務していて、銚子派出だけではなく、鴨川等に行こうと考えている人の職場をなくしてしまえば、職場の選択肢を狭めることで、雇用の場の確保という観点で整合性を問っている。

(会社) 雇用の場の確保の観点はあるが、経営上の判断で決めている。そこに働いている人がいるから施策をやらないとはならない。



対立!

(組合) 現場にいるのは人である。会社から廃止と言われたのは、2月8日ぐらいで体制の変更まで1ヶ月程度しかない。契約上、幕張事業所の所属であるかもしれないが、そこで働く組合員は退職まで銚子派出で業務ができると思っている。当然、1ヵ月前にいきなり廃止か?となるのは、人として感情含めてある。その辺もエルダー制度での丁寧なやり方と言われることとの整合性はどうか?

(会社) 言われる通り、丁寧さを欠けていると言われれば足りなかったと感じている。

確認!

(組合) 「グループ会社と一体となった業務執行体制の構築」も、技術革新等による効率的で生産性の高い業務執行体制を構築して、10年でプロパーに置き換わると言われてきたが実現していない。その実現の中に、施策の推進と並行して、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もあったはずだ。では、派出にプロパーにおいて、技術継承による人材育成ができていないのか?との疑問もあるし、銚子方面の車両に関わるプロパーの育成などが職場の廃止によって出来ない。

(会社) 「グループ会社と一体となった業務執行体制の構築」は確かに10年で解消するとしてきたが、社会状況の変化もあり、プロパー社員に置き換わることができていない。そのような課題があることも認識している。一方、銚子派出がないとプロパー社員が育成できないとは考えていない。

(組合) 会社の言う社会状況の変化があることで、達成できないことがあることも受け止めるが、施策に対してどのように向きあってきたのかだ。色々と目的を述べてきたが、業務量が減ったからといって、いきなり職場を廃止として、働いている仲間が雇用不安に陥れば、労働組合として指摘せざるを得ない。職場は働いて努力している。いきなり廃止か?段階があるだろう!という納得感のない意見ができるのは当たり前だ。



(会社) エルダー社員の雇用の場の確保は、引き続き検討していきたい。状況を見ながら進めていく。

(組合) 施策との整合性で議論してきたが、一致するところとしないところはある。グループ会社との受発注の関係で協議している事実があるわけだから、「現在このような状況です」とか話すことは必要だ。あくまで人が働いていて、会社の目的と合わない部分は多く出るのが現実にあることは、改めて受け止めて頂きたい。

(会社) 言われている主張は受けとめる。

確認!

その②へ続く



「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についての団体交渉を行う！ その②

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。

(会社回答) 業務に必要な要員は確保していく考えである。
なお、社員の希望の把握、ならびに就労条件の提示については、引き続き丁寧に対応していく。

(組合) CTSでは臨時検査のみの受託はなく、その他の付帯作業という形で臨時作業を行っているため、臨時検査の名目で銚子派出に要員を配置できない。エルダー組合員の雇用と働きがい向上、65歳まで業務を全うできるように、千葉派出のようにJR本体エルダーとして雇用を確保すること。

(会社) 前段で段階的と言われていたが、出勤回数なども考慮してみても、銚子に臨時監査対応を本体で派出として配置することは考えていない。

(組合) 千葉派出との違いは何か？なぜ、内房・外房線方面では、上総一ノ宮、安房鴨川、木更津に派出をおいて対応しているが、総武・成田線方面では千葉以外の派出がなくなるのか。これまでも、臨検対応などもしてもらって、列車を安全で安定して走らせてきた。全ての業務を乗務員と幕張車両センターでカバーできるという判断なのか？建屋があるのだから、**一定期間派出として残して、車両センターでの雇用の場を確保すべきだ。**

(会社) 千葉派出は、ほぼ全線区で対応している現実がある。銚子派出の業務は、カバーできると考えている。効率性も求めている中で、**建屋があるから** **といって、実際の作業量も少ないので本体でやる考えはない。**

(組合) 発注をやめることは、働いている人がいても計画して行ったのか？建屋として本体で持つのだろうから、いきなり廃止ではなく、退職を迎える人も一定程度いる中であるので、**一定期間残しながら、雇用されている人たちの希望を把握しながら実施すべきだ。**

(会社) 建屋もどうするかは決まっていない。希望を把握していくことは行うが、作業がないところに職場をおくことは出来ない。発注廃止などの計画については、**エルダー制度の満了まであと少しで働いている人はいるが、年度を見て計画してきた。**

(組合) 働いている人がいて、いきなり職場が廃止になっていく現実で、雇用を踏まえて今後が不安になっている現実を看過できない。**改めて再考して本体での派出を求める。**一方、**そのままの状況で施策が進むのであれば、千葉支社として契約内容の変更もあるのだから、本人の希望に沿うように丁寧な面談を行って、その場で退職するとしないようにすること。**

(会社) その主張であると第一希望にはならないかもしれないが、その他の**希望に沿うように努力していく。**



対立！

確認！

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。

(会社回答) エルダー社員制度に則り取り扱っているところであり、エルダー社員の雇用の場の確保については、継続して取り組んでいく考えである。

(組合) 本体エルダーを拡大する目的は、「エルダー社員の持つノウハウ等をグループ会社等にも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」としているが、大量退職の山は雇用されても、**現在は採用されている実感がない。改めて、雇用拡大していくこと。**

(会社) 言われる通り、大量退職の山は越えているが、**職種などを考慮して配置する努力をする。**

**組合員の雇用を不安に陥れるのは認められない！雇用を守るのは労働組合の使命だ！
JR東労組に結集して、雇用と仕事と生活を守るためにたたかおう！**