

# 交渉NEWS

東日本ユニオン東京地本

NO, 7

2020年 3月12日

## 申7号「エルダー社員制度運用に関する申し入れ」回答・交渉 報告

2020年3月12日、申7号の会社回答を受け、交渉を行いました。2013年の制度運用以降、本部一本社・支社一地本で多くの論議を行ってきましたが、現実的には多くの課題を内包していると言わざるを得ません。地本は仲間たちが抱く具体的な問題をクリアするために今後も取り組みを進め行きます。

### ＜私たちの主張＞

- ・「出向先の提示が遅い」改善を求める。
- ・出向先の提示が遅れる理由はなにか。
- ・様々な努力は承知している。
- ・出向先の労働条件・勤務内容を詳細に提示すべき。
- ・出向先の提示のタイミングが大事である。
- ・会社制度・労働条件などは全ての対象者が享受出来るようにすべきだ。
- ・年休取得が難しい。休日出勤が多い。
- ・職場で出向先の具体的な内容を公表すべきである。
- ・職場でのコミュニケーションを継続的かつ具体的に行うべきだ。
- ・「広域移動」「エリア異動」のケアを要請する。

### ＜支社側の主張＞

- ・本人希望とのマッチングに苦労している。
- ・提示時期は年々改善している。
- ・いたずらに遅らせているわけではない。
- ・“需要と供給”もある。
- ・通勤ルートなども考慮・配慮している。
- ・言えば“オーダーメイド”的対応である。
- ・労働条件などは、「出向先の規程・協約」に反映される。
- ・JR東日本は、年休取得率が高い会社である。
- ・研修などを行い職場管理者教育を充実している。
- ・問題があれば、発信してほしい。
- ・職場でのコミュニケーションには、細心の注意を払っていく。



エルダー社員は、多くの業務受託会社で“奮闘”しています。「技術継承のキーマン」「労働力として」文字通り“大活躍”しています。

私たちや仲間たちは『労働者』であって『奉仕者』『ボランティア』ではありません。労働条件の向上・労働環境の改善は、私たちが“働くこと”に不可欠です。

職場での食事、睡眠、休養などの時間の確保とその時間を有意義に使うための施設・スペース・設備などの設置・確保・整備は、職場で業務を担い『生活』をしている“私たち”的目線でとても重要になります。ここでの“我慢”や“見て見ぬふり”は、職場の『マイナス』を産みだしてしまいます。黙せず仲間たちと相談し発信を続け改善を実現しましょう。施策運用スケジュールや出向先企業の労働条件など改善すべき内容が多くあります、エルダー社員制度をより良いものにするために、取り組みを継続します。