

業務の新聞

第4号 平成29年 6月22日

会社提案 その1

会社経営側は、6/9「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」として従来のエルダー制度に加えて“JR本体”においても、以下の業務で配置する旨を提案しました。

- ① 医適・運適をする業務
- ② 設備等保全の計画、管理監督業務
- ③ 管理業務

上記の他、会社が必要と認めた場合 皆さんも、会社の掲示などすでにご存じのことと思います。

本部と地本は、働く私たちにとってより良い内容にするために、組合員の声をもとにした問題点・疑問点の把握をはじめました。

現在、取り組んでいる、JR発足30年あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動とあわせて、皆さんの率直な声を聞かせてください。FAX・メールでも結構ですよろしくお願ひします。

エルダー社員制度については、「制度に運用のスケジュールなどについて」「出向先会社の労働条件・労働環境などの具体的な内容の提示などについて」等々、問題点が明らかになっていきます。

エルダー社員制度に関して本部は、5/2に申9号を発しています。残念ながら会社経営側からの回答はありません。

“社員の声を大切にしない会社” “収支最優先の会社” “姿を粉飾しごまかす会社”の姿は、様々報じられています。

会社経営側には、社員の幸せを実現するために奮闘して頂くことを求めていきます。

ご協力をお願いします。

会社提案 その2

会社経営側は、6/9「扶養手当の見直し」を提案しました。その中で会社経営側は「子育て支援の更なる充実を図る」としています。また、見直しでの会社の持ち出しは、10億円を超えると試算しています。

配偶者は、16000円→10000円

子は、3500円→10000円

などが提案内容です。

配偶者の手当が減じられるの？

10000円ってどうなの？

トータルではマイナスかな？

配偶者を減じる理由は？ 様々な疑問が出てきます。

皆さん、どの様に考えますか？

改めて改定を求めます。

「扶養手当の見直し」を会社経営側は提案しました。しかし、その対象条件としての「重度心身障害者」の項は昭和24年に定められた内容のままであります。「昨今の環境の変化を踏まえたうえ」と提案しているにもかかわらず、何らの見直しも行わず、70年も前の内容を組み込んでいます。

扶養認定に関する制度等の改定を私たちは、取り組んでいます。この内容は多くの方々からご理解・ご支援をいただいています。

「社員・家族の幸せを実現する“人間尊重企業”」であるJR東日本が先かけて“就業規則の改定”に舵を切るタイミングだと私たちは考えます。

社員・家族の幸せを考えての扶養手当見直しです。行政などの指導をギリギリの線でクリアするだけでなく、現状に即した内容すべきです。

改めて制度の改定を求めます。