

業務部速報

No. 6

発行 17. 7. 7

JR東労組 業務部

申2号 エルダ-組合員の本体勤務枠拡大に関する説明交渉 第2回 その②

第5項 「短日数勤務」を設ける目的を明らかにすること。また、取得事由を問わない「短日数勤務」とあるが、系統別、職種別に内容を明らかにすること。

会社の認識

- ・週に1~2日休日が増える。体力、介護、孫の面倒見など様々想定される。
- ・短日数勤務の規模者数がわからないと示せない。例えば、乗務員として交番で乗務し、休みの増加分は予備を充当する。希望が多ければ別組を作る。
- ・現段階では雲を掴むような話で、詳細は職場ごとに決めることになる。

組合の主張

- ・短日数希望を理由に、運用において差別されることがあってはならない。
- ・グループ会社にも制度制定を強く求めるべきだ。

確認事項

- ・短日数勤務の活用は本人の希望によって行うことを確認！
- ・詳細な運用は個別に確定していくことを確認！

第6項 グル-会社等に出向しているエルダ-社員が、出向先会社からJR東日本に再度出向して業務をする考えがあるのか明らかにすること。

会社の認識

- ・エルダ-出向者が本体にさらに出向して勤務することは考えていない。
- ・若年出向者が、エルダ-出向となった後に、本体エルダ-となることはある。
- ・既にエルダ-出向の方は、制度開始後も本体勤務とはならない。

第7項 エルダ-社員の賃金がどのように改善されるのか、以下の項目を明らかにすること。

①精勤手当の算定基準見直しについて ②割増賃金の算定基準見直しについて
③職務手当の取扱いについて

会社の認識

- ・本体の支給基準に合わせると、4月と9月に退職する社員には精勤手当が支給されない。それでも、年収ベースでは大幅に改善される。
- ・本体勤務を想定して分母を合わせるが、超勤前提で勤務する訳ではない。
- ・管理者の手当はエルダ-に支給しない。これまで想定していない部分だったので、3万円と4万円の制度を新設する。乗務手当など、職種ごとに本体で支給されている手当は、本体エルダ-となっても支給される。

組合の主張

- ・管理者がエルダ-になって、同じ業務に従事して手当減額は納得できない。
- ・年収が増加することは反対しないが、短日数を設定している中で割増賃金単価を上げるのは矛盾がある。

第8項 エルダ-社員の基本賃金を改定しない理由を明らかにすること。

会社の認識

- ・大きな社会変化があれば措置するが、今回見直しは行わない。
- ・年収で考えると、基準賃金を18万円と仮定すると、精勤手当が約6ヶ月で108万円となる。満額で30万円の精勤手当に比べて大幅に増えている。
- ・出向負担金については、賃金相当分を負担して頂く基本に変わりはない。

組合の主張

- ・この間のエルダ-賃金の基本は、公的給付を最大限に活用することだった。年金支給などの問題は一企業の問題ではないと会社は主張してきた。今回その考え方を変えたのであれば、その点もしっかりと議論する。

**本日の交渉は第8項までとなりまして
引き続き制度の不明確な点を明らかにしていきます！**

次回の団体交渉は7月13日の予定です