

議 事 録 確 認

安全で働きがいの持てるエルダー雇用制度の運用を求める申し入れの交渉経過において、別紙のとおり確認した。

平成 30 年 2 月 10 日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
総務部勤労担当部長 原 潔



東日本旅客鉄道労働組合大宮地方本部
業 務 部 長 高橋 孝



[別 紙]

(組 合) 「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」の目的と意義について具体的に明らかにすること。また国鉄改革を担った組合員の苦労に対し、会社として「尊敬の念を根底により良い環境で勤務していただけるよう汗をかいていく」という議論経過を踏まえ、働きがいを持てる制度として本人希望を最大限尊重し運用すること。

(会 社) 今後の事業運営を見据え、これまでのグループ会社等との水平分業に加え、技術革新等による効率的で生産性の高い業務執行体制の構築に引続き取り組んでいく。また、これらの効率化施策の推進と並行し、国鉄改革を通じて会社発展の基盤を創り上げてきた国鉄採用社員がもつノウハウ等をグループ会社等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、エルダー社員の会社における業務範囲を拡大する。なお、希望については自己申告書の面談等を通じた本人希望の丁寧な把握に努め、施策を実施していく考えである。

(組 合) エルダー社員の会社における業務範囲の拡大の内容を示し、技術継承のできる体制とするため、全系統・全職種・全職名を対象とし、本人希望を基に全職場に本体エルダーを配置すること。また、規模感について現行不明瞭であり、面談等の積み上げが必要との回答が示されていることから、配置については本人の希望を尊重すること。

(会 社) エルダー社員の会社における業務範囲は、(1) 資格や適性検査の合格を要件とする業務(運適・医適を要する業務等)(2) 設備等保全計画、管理監督業務(3) 管理業務であり、その他会社が業務運営、人材育成、技術継承の観点から、必要と認めた場合に配置することがある。なお、その配置にあたっては、年齢構成や出向先の状況、要員需給等の状況を総合的に勘案し決定していく考えである。なお、本人希望の丁寧な把握に努め、施策を実施していく考えである。

- (組 合) 検修職場において大量退職を迎える中で、主任以上の班長から下位職の班長への引継ぎや各職場における特化した技術継承の必要性を一致し体制の構築を目指すこと。
- (会 社) エルダー社員の配置については、技術継承等の観点を踏まえ、職種・エリアにおける年齢構成や出向先の状況、要員需給等の状況を総合的に勘案し決定していく考えである。
- (組 合) エルダー社員の会社における業務範囲の拡大においては、地域や開発等に関わる特殊な経験が必要なことから、支社においてはマイスター、アドバイザーの配置を拡大し、技術継承できる体制を構築すること。
- (会 社) マイスターやアドバイザーは、高い専門的技術またはノウハウを保持し、かつ後進への指導力の高い社員を技術継承に特化した位置付けで配置するものである。企画部門へのエルダー社員の配置は、必要に応じて、引続き配置していく考えである。
- (組 合) 制度に基づく本体勤務するエルダー社員の運用方については、職場での運用を基本とすること。また短日数が取得できる環境を整えること。
- (会 社) 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は、覚書等を踏まえ取り扱っていく考えである。なお、取得事由を問わない短日数勤務についても、必要な周知を行っていく考えである。
- (組 合) 職務手当・技能手当支給対象業務について具体的に明らかにすること。また、マイスター、アドバイザーの指定の基準と助役エルダーとの役割の違いを明確にすること。
- (会 社) 職務手当等については就業規則を準用し、新設するエルダー管理手当は覚書に則り取り扱っていく考えである。また、マイスターやアドバイザーは、高い専門的技術またはノウハウを保持し、かつ後進への指導力の高い社員を技術継承に特化した位置付けで配置するものである。
- (組 合) 平成 30 年度退職者に対する再面談等のスケジュールを明らかにすること。また、労働条件の変更内容について丁寧に伝え、変更に伴う希望を把握し早急に雇用先を提示すること。
- (会 社) 年度末年齢 59 歳の社員の希望の把握、並びに就労条件の提示においては、引続き丁寧に対応することとし、面談を速やかに実施していく考えである。
- (組 合) 平成 31 年度退職者への面談等のスケジュールを明らかにすること。また、全エルダー社員に対し制度変更の内容を説明すること。
- (会 社) これまでどおり、年度末年齢 59 歳の社員に対する面談については、覚書等を踏まえ丁寧な希望の把握に努めていくところである。また、全エルダー社員に必要な周知を行っていく考えである。

- (組 合) 実施後に問題点が発生した時は速やかに改善に向けて取り組むこと。
- (会 社) 問題は生じないと考えているが、具体的に提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（平成 27 年 10 月 1 日締結）」に則り取り扱っていく。