



3月30日 東地申第59号

「エルダー社員制度」の遵守及び差別のない適正な運用を求める申し入れ

団体交渉を行う！（その1）

交渉のポイント

- 再雇用辞退事由書は書かせることを迫るものではなく、あくまでも事務処理上必要であり求めている。
- 一社提示が基本であるが、個人の状況に応じて再提示することは、完全に否定するものではない。
- 雇用先が見つかるまで本体エルダーで雇用することは、可能性はゼロではない。
- 出向先で就労に問題が発生した際に、別の就労先を提示することは、否定するものではない。

組合

冒頭会社に対して指摘する！

会社

◆エルダー関係の交渉は3回目だ。なぜ毎年こうなってしまうのか。過去2回の交渉の中身が遵守されているのか。

◆課題なども提起いただきながら、自己申告書(5)やコミュニケーションを通じて再雇用先の提示に努めてきた。

再雇用までのイメージ（以下、イメージとする）通りになっておらず議論内容と現実が乖離している！

1. 昭和57年採用社員の、2022年11月末日でのエルダー雇用先の提示状況及び、現在までの締結状況を示すこと。

回答：エルダー社員の再雇用後の出向先等については、本人の希望職種等を把握したうえで、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案して決定しているところである。なお、現時点で再雇用希望者については、おおむね再雇用先を提示しており、順次締結しているところである。

組合

◆どの程度提示されているのか明らかにすること。

◆11月末段階ではどの程度なのか。

◆申し入れ以降、提示されているがなぜなのか。

◆「イメージに近づける」と言われているが、年を越している。スケジュール感はどうだったのか。

◆提示が遅れた最大の理由はコロナなのか明らかにすること。

◆11月以降進んだのは、コロナの見通しが立ったからか。

◆まだ提示されていないのは何人か。

◆早期出向を提示されているが、エリアだけしか示されず会社名・職種・労働条件が伝えられていない人がいる！

◆介護など家庭状況もあるが、判断材料が示されていない。判断材料を示すべきだ。

会社

◆コロナの影響もあったが、3月時点では前年度は200名程度のエルダー希望者に対して6割程度の提示状況だった。今年度は約250名のエルダー希望者に対して、9割強に提示している。本人希望や家族・先輩との相談のため、契約締結は8割程度となっている。

◆数%程度の提示だったが前年より改善した。コロナ第八波の影響で各会社とも先行き不透明だった。

◆雇用担当から各会社に話をしている。

◆まだ改善の余地はあると考える。どこまで近づけられるかが課題だ。スケジュールもしっかり守らなければならないが、本人の希望を実現することも大切だ。

◆すべてコロナにまとめるものではない。コロナに対する社会・グループ会社の認識に変化があった。イメージ通りにしないようにしていたわけではない。

◆各会社から承諾が得られないなかで、1月～2月にかけて進んできた。

◆数名程度である。本人とも話をして調整している。

◆正式に提示するケースもあるが、個別に状況を伝えることもある。就労先でパフォーマンスを発揮していただけるよう調整している。

◆個々の状況に応じて情報を提供しているが、一般的には本人が働くことができるかどうかで提示している。



3月30日 東地申第59号

「エルダー社員制度」の遵守及び差別のない適正な運用を求める申し入れ

団体交渉を行う！（その2）

組合

<1項続き>

会社

- ◆本人は聞いているが、教えてくれない。
- ◆本人と現場長のやりとりは把握しているのか。
- ◆何も示されない状況では返答できない！コミュニケーションがかみ合っていない。会社間の調整などは理解するが、このやり方では将来に亘って問題が残る！
- ◆泊まりの有無など、なぜ判断基準が示されないのか。

「人気の職場」と言われており、首都圏本部や現場長はある程度把握しているはずだ！

- ◆提示されていない人のメドは立っているのか。早急に提示して議論を開始すべきだ。
- ◆提示されているが、断って再提示を求める人もいる。
- ◆JR 東日本が示しているイメージは、各会社に伝わっているのか。退職日という期限があるなかで、各会社に理解してもらうための努力は必要だ。

- ◆全て伝えられるわけではなく、相手会社との調整もある。伝えられることは伝えていきたい。言って良い・いけないという硬直的なものではない。
- ◆社員とのコミュニケーションがなかったという課題は認識している。基本的に、やりとりは情報共有をしている。
- ◆人によっては合意に至ったり、話が進まないこともある。お互いの理解が深まることが理想だ。様々な状況がある中で、絶対に同じような対応になるとは限らない。
- ◆理解に近づけるための努力はしている。相手先の調整具合も関係してくる。
- ◆明言はできないが調整は図っている。先が見えないものではない。
- ◆基本的に一社提示。様々な事情がある中で、再度提示することはゼロではないが、合致するよう努力していく。
- ◆調整を図りながら、話をしている。本人の希望により近づくために、相手先にもさまざま確認している。タイムリーにやっていく部分と、計画通りやっていく部分の両方が必要だと考えている。

イメージは会社が示したものであり、会社が守るべきだ！

2. 2022年度東地申65号の団体交渉の議論経過に踏まえてエルダー再雇用制度における改善点及び現在発生している問題点を具体的に明らかにすること。

回答：再雇用先の提示に着実に努めてきたところである。引き続き本人の希望職種等を把握した上で、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案して再雇用先を提示していく考えである。

組合

- ◆一社提示で、断ると再雇用辞退事由書を書けと迫られるケースがある。強制しないということによいか。
- ◆現場で様々議論した中で、個別対応していくべきだ。働く意思がある中で、再雇用辞退事由書を出せば、働く意思が無いとみなされてしまう。
- ◆見つかるまで本体エルダーで雇用すれば、本人にも会社にもメリットがあるのではないか。
- ◆エルダー先で就業困難になった場合、ほかの会社を紹介してくれるのか。

会社

- ◆基本的には合意が図れる内容で提示している。再雇用事由辞退事由書が無いと、どういう状況かわからない。あくまでも事務手続き上必要な書類である。
- ◆相手先がある話なので、宙ぶらになってはならない。個別対応は必ずできるものではない。各会社にとっても様々都合がある。
- ◆絶対無いとは言えないが、主張は承る。後進を育てるという面では、技術継承についても我々がしっかり受け継いでいかななくてはならない。
- ◆必ずできるものではない。個々の状況に応じて対応することとなる。

その3へ



3月30日 東地申第59号

「エルダー社員制度」の遵守及び差別のない適正な運用を求める申し入れ

団体交渉を行う！（その3）

3. エルダー社員制度の目的に基づき、会社の示す制度どおりの運用をすること。

回答：定年退職後の再雇用を希望する社員については、本人の希望職種等を把握した上で、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案して、エルダー社員として当社で再雇用しているところである。

組合

◆イメージに近づけていくこと。

◆首都圏本部として、出向先の調整などを行う雇用担当は、何人に対応しているのか。

◆担当の負担が重いと聞いている。首都圏本部の体制を厚くすれば改善できないか。

◆全て一人でやっているという話も聞かすが、人が足りているという認識か。

◆退職者はいったん減ると思うが、次の退職者の波に向けてどうしていくか。雇用担当はどうなるのか。

◆本体エルダーが何人もいる職場と全くいない職場の違いは何か。

◆具体的には池袋運輸区には本体エルダーがいるが、上野運輸区にはいない。

◆本体エルダーの受け入れは、面談で本人希望を把握して、現場長が首都圏本部に伝え、雇用担当が調整していくということか。それとも雇用担当の発信が出発点なのか。

◆人が足りず休日出勤もある中で、即戦力として本体エルダーを活用すべきだ。

会社

◆イメージの11月提示は目指している。本人希望に、より合致するように努力している。

◆首都圏本部には7～8名いるが、専任ではない。首都圏本部だけでなく各支社にもいる。

◆人数を増やして変わるとは考えていない。状況に応じてフォローしている。

◆担当をフォローすることもあるが、情報共有でズレが生じると問題につながるため、主担当は決めている。仕事をする中で、大変な部分はあると考えている。

◆他との連携や体制見直しもある。様々なケースを蓄積させて技術継承することは企画部門でも行っている。

◆資格等を有する業務や管理業務など、能力を活用できる業務であるか否かである。

◆勤務形態や短日数・短時間など、本人の要件と職場の条件が合致。5年間しっかりと活躍いただきたい。

◆人事からである。様々な状況を検討しながら判断している。現場長の意見もゼロではないが、それが全てではない。

◆エルダーは出向が基本となる中で、グループ全体での技術継承などトータルで見えていく必要がある。

4. JR 東日本輸送サービス労働組合所属の社員に対する雇用先の差別をやめること。

回答：労働組合への加入の有無や所属によって差別を行うことはない。

組合

◆本体エルダーは全体で何名いるのか。

◆2023年度退職者の本体エルダーは何名か。

◆輸送サービス労組結成以降、本体エルダーになった組合員が少ない。ほとんどが他労組組合員や未加入者だ。差別的に扱うのではなく、全員に対して希望を把握し、イメージ通りになるように努力すべきだ。

◆未加入者は希望なくとも本体エルダーだが、組合員が希望しても本体エルダーになれない。安心して能力を発揮できるよう、広い眼で見るべきだ。

会社

◆2017年以降130名程だと認識している。

◆10～20名程度だ。

◆労働組合の所属によって変わったり差別していることは全くない。人事異動に考慮していないから労働組合の所属を把握する必要すらない。主張は否定しない。

◆法令遵守の観点から、管理者に対しても不当労働行為の禁止を指導している。引き続き主張は受け止めつつ指導していく。

制度の目的やスケジュールを遵守させ、安心して再雇用先で働けるよう制度の確立をめざそう！