



2022年5月10日 東地申第65号 提出！

## 「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

### 【現在の制度で示される流れ】

#### 定年退職の前年度の

- 4月～6月までに再雇用希望の把握
- 10月・11月までに出向先の提示
- 2月・3月で再雇用計画の締結

近年、エルダー社員制度の運用にあたって、「ライフプランいきいきガイド」の再雇用までの流れから大きく逸脱している現状が発生し、常態化しています。

この間、3回の団体交渉を行い、会社は「自己申告書や面談はしっかり把握していきたい」と回答しています。しかし現実には、内容的に寄り添った丁寧な面談が行われていません。

### 職場では、実態が多く発生している！

- ✓ 希望の把握をしているが、希望職種や地区について全く考慮されない。
- ✓ 退職の前日まで再雇用先が提示されない事象、家庭事情などが全く考慮されない提示、総務部長名の郵送での通告。
- ✓ 「自ら再就職先を探すことがあたかも見習うべきこと」のような発言をする管理者。
- ✓ 組合所属による差別といえる再雇用先への希望の尊重がされていない。 など

このままでは退職する社員は将来設計ができないばかりか、その家族にも不安を抱かせる結果となります。エルダー社員制度を活用する社員が、働きやすい再雇用先で退職後に希望をもって、さらには経験を生かし、安心して働くために以下の項目を申し入れました。

### <申し入れ内容>

1. 2020年度東地申13号、2020年度東地申20号、2020年度東地申30号の団体交渉の中身に対する改善点を具体的に明らかにすること。
2. エルダー制度の運用に関する問題点を明らかにすること。
3. 昭和56年採用社員のエルダー制度対象者数、またその中での2021年11月末日でのエルダー出向先等の提示状況の具体的数、及び2022年3月末日までの再雇用契約の締結状況を示すこと。
4. JR東日本輸送サービス労働組合所属の組合員に対する雇用先の差別をやめること。

制度の遵守と差別のない適正な運用を行うべきだ！