

### 60歳以降の働きがいと安定した生活の実現を求める緊急申し入れ職場討議資料

JTSU-E 東京地本は、組合員から「退職日が近づいても出向先等が提示されず、今後の雇用が不安だ」「出向先等が示されないため将来設計が立てられず、働きがいもモチベーションも 向上しない」などエルダー雇用についての様々な意見や問題提起を受け、7月8日に緊急の団体交渉を申し入れ、8月5日に会社と団体交渉を実施してきました。労働組合として、国鉄から当社を創り上げてきた組合員を蔑ろにし、再び雇用不安にさせるような事態を看過することは出来ません。団体交渉で確認してきたことについてまとめましたので、職場での議論と今後のエルダー社員制度の活用役に役立てて頂ければと思います。

#### 申し入れ項目

1. 60歳定年を迎える組合員について、退職日が迫っても再雇用契約締結ができない理由を明らかにすること。また、本人を雇用不安にさせることがないよう「エルダー社員制度」について出向先等の把握や提示を丁寧におこない、本人希望を尊重したうえで、生活設計及び将来展望が立てられるように取り扱うこと。

(回答) 再雇用契約の締結は、調整が難航する場合もあるが丁寧に対応している。また、社員の希望の把握、ならびに就労条件の提示においても、引き続き丁寧に対応していく考えである。

#### エルダー社員制度とは？

定年退職後の雇用を希望する社員を JR 東日本が「エルダー社員」として再雇用するのがエルダー社員制度

(組合)エルダー社員制度が 2008 年度より開始された。職場では希望の把握や雇用先の提示、悠遊のあり方など様々な問題が出されている。切実な職場の実態が多く出されている。議論を通じて労使の認識一致を図るべき！



(会社) 個別の事案については答えられない部分もあるが、議論でしっかり認識を合わせたい

JTSU-Eとして初めてのエルダー社員制度の団体交渉だったため、最初にエルダー社員制度の説明を求めた

退職する前年度に自己申告書(5)に基づいて面談実施する、通達も示達している

合意が図られたモノについて前年度に雇用契約を締結

**再雇用までの流れ(イメージ)**

定年退職する年度の前年度 (年度末年齢満59歳の年度)												定年退職する年度 (年度末年齢満60歳の年度)	
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	定年退職前	定年退職後
再雇用希望の把握			出向先等の調整			出向先等の提示			再雇用契約の締結			JR東日本を定年退職	当社(JR東日本)に再雇用され、グループ会社等に 出向および当社にて勤務します。
再雇用後の出向先会社から出向することがあります。													

「54歳研修」や「ライフプランいきいきガイド」で社員説明している右図の「再雇用までの流れ(イメージ)」を基本に運用すべきだ！

再雇用契約が難航する主な理由

- ① 受け入れ会社の需給状況
- ② エルダー社員の希望調整
- ③ 社会・経済状況

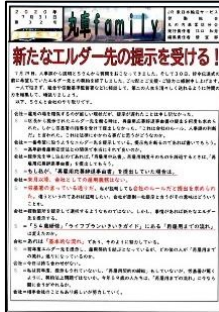
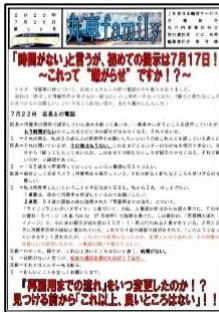
退職する月が社員によって違うので前後することはある

会社は、再雇用までの流れはあくまでイメージであるが、**近づける努力とスケジュール感を持って進めていく**と回答

## 職場の実態

「再雇用までの流れ（イメージ）」から大きくかけ離れた職場現実が多数散見している

- ・退職する月の直前にエルダー先の提示がされる
- ・エルダー先がいきなり提示される
- ・エリアや職種が希望とかけ離れたエルダー先を提示される
- ・雇用契約が決まった後に、退職日直前に突然変更される
- ・現場長とのコミュニケーションが無く、一方的な懇談が行なわれている



## 1社提示

職場では多くの問題が出されている！

- ・会社としては、**本人の希望「自己申告書(5)」に基づいた上で1人に1社を提示**し進めることが基本
- ・エルダー社員を希望する社員の就労条件や職種について、グループ会社との調整に時間がかかる
- ・**社員とグループ会社の合意が図られた上でのエルダー先提示**なので、1社提示は問題無い
- ・特別な事情があれば勘案するが基本では無いし全てでは無い
- ・**希望や家庭の状況は本人が1番分かっている**ので、**その都度申告すべき**
- ・再雇用先の提示について、**現場長と日常的なコミュニケーションが大事**である

→ **1社提示される前に現場長に希望をしっかりと伝えることが大事**

## 再雇用応募辞退事由書

- ・規定や法的な根拠は無いが、社内のルールとして決まっている
- ・エルダー先を辞退し、本人が働かないという意思の表れである
- ・記載した時点で**再雇用を本人の意思で辞退したという扱い**になる
- ・**会社から書くことを強制するものではない**



高齢者雇用安定法第9条

事業主は高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を実施

## 認識が一致した事項

- ・ベテラン社員が持つ技術やノウハウの活用は人材戦略上重要と  
なってきたおり、「少子高齢化に伴う労働人口の減少」と「働き方改革における高齢労働者の活用」の観点から定年退職後も当社ならびにグループ会社等で培ってきた経験と技術を確保することは重要 → **確認**
- ・業務量との兼ね合いもあるのは前提として、本体枠を拡大させてきた経緯もあり、他支社では多く本体雇用となっている実績もある。東京支社も本体を希望している社員は本体雇用が選択肢としてある → **確認**

## 組合の主張

- ・「変革 2027」など様々な場面で会社は社員や家族の幸せを強調するがそのような現実になっていない！

## 団体交渉での確認事項！

- ・**エルダー社員制度とは、定年退職後の雇用を希望する社員を JR 東日本が再雇用する制度である！**
- ・**「再雇用までの流れ」はイメージであり様々個々の事案はあるが、基本である！**
- ・**「再雇用応募辞退事由書」は本人の意思で書くものであり、働く意思がある場合は書く必要はない！**