

会社が言う「丁寧」ってこれでいいの？

定年60歳を迎える社員に対してエルダー雇用制度があることはご存知だと思います。東幹セにおいても数々の先輩方がエルダー雇用制度を活用し、今もそれぞれの職場で活躍されています！…が！しかし！

退職を迎える社員に対してエルダー雇用先の提示が示される時期が遅い人で、「退職の2週間前」など極めて遅いという問題が発生しています。また、半年前に提示された社員に対して「希望している勤務時間帯（介護の関係）じゃないから探してもらえないか？」と訴えても「断ればもう提示はない。」と半年前なのに??です！

最近の話…

会社「〇〇さんが希望している日勤での仕事はゼロです。ありません。」

会社「エリアも山手線内しかありません。支社外はありません。」

組合員「誕生日の2週間前に言ってくるのはひどいではないか！」

会社「探してはいます。何もやっていないわけではない。」

組合員「ない、ないって何のために希望調査をしているのか！」

当該組合員のエルダー雇用先の話は、本人が管理者へ「俺のエルダー先まだ決まらないの？」と聞きに行って初めて話が動き出したものです！1年前の面談以降、会社からのコミュニケーションはなかった！それで上記の内容です！これで丁寧と言えるのか！！！！！！！！！！

「再雇用応募辞退事由書」って?!

なにやらエルダー雇用制度を断ると「再雇用応募辞退事由書」なる書面を書いて欲しいと言われるみたいです。

労基署によると...

- ・「再雇用応募辞退事由書」は書かなくて良い。
- ・「会社を辞めてくれ」と言っているようなものである。
- ・断るなら書けというのは悪質な行為。まさかJRで? (驚き)

もともとJR東日本のエルダー雇用制度は2013年に法改正された「高齢者雇用安定法」に基づき「定年年齢を65歳未満に定めている事業主は65歳までの継続雇用制度(エルダー制度)を導入し、希望者全員、65歳までの雇用が求められる。に基づきスタートしています。

個人の理由で定年以降働けなくなった。のならまだしも、希望に見合った職種が見つからず「断ったらもう探さない。断るなら辞退事由書を書いてくれ。」って言うのは会社からすれば「本人が辞退した。会社は勤務先を示した。本人の判断だから会社の対応は問題ない。」といわんばかりの書面です。

そもそも、**高齢者雇用安定法**では**辞退者**に対してこのような書面を求める記載はありません。

再雇用応募辞退事由書

提出日 令和 年 月 日

箇所名

氏名

社員コード

今回エルダー社員制度の応募を辞退するにあたり、あてはまる番号を選んで○で囲んでください。

1. 再就職先が決まった。(会社名:)
2. 健康面及び家族状況等を考え、働かないこととした。(事由:)
3. その他(事由:)

箇所長確認 令和 年 月 日

箇所長サイン

※人ナラシです