



6月8日開催 東地申第65号

【その1】

## 「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!

### これまでの3回の団体交渉での確認事項が 守られていない異常事態であり看過できない!

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。

(回答)エルダー社員として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上で、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し決定している。またこれまでどおり、社員が持つノウハウ等を活かし人材育成や技術継承を進めているところである。

#### ◆2020年度 東地申13号◆

- ①「ライフプランいきいきガイド」のイメージに近づける努力はしているのか?
- ②「再雇用応募辞退事由書」は会社から強制させるものではないのか?  
**「再雇用応募辞退事由書」は強制させるものではないことを確認!**
- ③エルダー社員対象者に対して、現場でのコミュニケーションは取れているのか?

#### ◆2020年度 東地申20号◆

- ①自己申告書(5)に基づいて、エルダー先を提示しているということで良いのか?

#### ◆2020年度 東地申30号◆

- ①一人だけではなく全体を見ているということで良いのか?
- ②グループ会社と一体となった経営が必要という考え方は変化あるのか?

組合

#### 改めて3回の交渉での支社の認識を確認!

- ①スケジュール通りになるようにしっかりと進めていく。
- ②会社としては本人の希望、地区、職種で提示をしている。**本人が再雇用を希望する場合に再雇用応募辞退事由書を書くことは強制するものではない。**
- ③タイミングもあるが、管理者から本人からもコミュニケーションをとっているが、本人から管理者にも気兼ねなく話して欲しい。必要なフォローするように現場長には指導している。

#### ①本人の希望に合致するように提示をしている。 自己申告書(5)に基づき 本人希望を尊重していることを確認!

- ①様々な業務実態があるので、希望者が偏ることがある。本人の希望や活躍出来るような箇所を提示している。
- ②エルダー社員制度の趣旨に基づき、これまでのノウハウを活かして活躍を期待している。

会社

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。

(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。

- ◆エルダー社員制度の目的はなにか?
- ◆エルダー社員制度の趣旨に変更はあるのか?

組合

- ◆これまでの経験やノウハウを活かして人材活用をしていくものである。
- ◆変更はない。

会社

**エルダー社員制度の趣旨については変更がないことを確認!** **その2へ続く**



6月8日開催 東地申第65号

【その2】

## 「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の続き

◆高齢者雇用安定法の改正により考え方に変化はあるのか?

◆エルダー社員制度の問題点は何か?

**スケジュール通りに進まない理由は  
本人希望を実現するためと回答!**

◆通勤地などは考慮しているのか?

◆丁寧なコミュニケーションが職場では行われていない。

◆第1希望の職種となるよう努力をするべきだ。

**第1希望を提示できるように  
支社としても努力していることを確認!**

◆現場では丁寧なのは口調だけ、エルダー先の職場の状況を聞いても分からない。行った先の先輩に聞いて欲しいと言われている。

◆雇用契約・内容は現場長が示すべきだ。

◆新型コロナウイルスにより雇用先が減っている中、どのような対応をするのか?

◆ライフプランいきいきガイドに近づける努力はしているのか?

◆業務経験や知識、技能、適性等を勘案するとあるが、本体エルダーが一番相応しいのではないのか?

組合

◆高齢者雇用安定法の法令の趣旨に基づき高齢者の雇用の安定のためにある。法令が変わればエルダー社員制度も変化していくと考えている。

◆昨年度は「ライフプランいきいきガイド」のスケジュールに基づかない部分もあった。1人ひとりの希望に合致出来るようにしたため、提示が遅くなっている。受け入れ先も、新型コロナウイルスの影響により経営環境は変化しているが、雇用の確保を目的に各社と調整している。

◆1人ひとりの希望によって業種、生活設計、家庭環境のどこに重きを置くかによって変わるが、会社としては状況を把握し、対応している。

◆自己申告書(5)に基づき面談でイメージを持ってもらっている。希望する箇所以外でも様々な活躍出来る箇所があると考えている。

◆第1希望に近づける努力はしているが、場合によっては第2、第3希望になることもある。決して第1希望を無視してやっているわけではない。その時のやり取りは非常に大切であると思っている。

◆管理者に聞くよりも、先に行った先輩の話を聞いた方が、職場の状況がよくわかることもある。今後も必要なフォローは行っていく考えである。

◆箇所長が分からない場合は、人事課に問い合わせをして本人に対し、答えている。

◆雇用の枠は確保している。新型コロナウイルスの影響を受けているグループ会社もある、需給計画をみて雇用計画を立てている。

◆イメージに近づけるように、これまで以上に努力している。

◆希望を広げられるようにしていく。

会社

その3へ続く



6月8日開催 東地申第65号

【その3】

## 「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!

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。

(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上で、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。

◆昭和56年度のエルダー制度対象者数、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。

◆一昨年度に比べれば改善しているのか?

◆病気による身体的な理由から、就労に制限があるが「警備か清掃しかない」と言われている。出向や異動だけではなく、本体エルダーとして働くことも技術継承の面からも必要だ。

◆希望箇所では枠がある認識であるにも関わらず、枠が無いというが希望先では実際には他支社からの異動や定年延長をし、要員確保している。

組合

◆具体的な数は言えないがエルダー制度対象者は200名程度、年度末(3月末)の提示状況は約6割、再雇用の締結状況はほぼ同数の約6割である。

◆改善している。

◆本人の状況を把握し、検討をしていく。本人の希望に合致するように調整はしていく。

**本当に本人希望に近づける努力をしているのか?**

◆枠がある・ないは現場でわかるものではない。雇用先との様々な調整をした結果であり、必ずしも希望通りにいくとは限らない。

会社

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。

(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。

◆この間の提示先をみると明らかに所属組合による差別がある。一部の職場では現場長の差別的発言があることも把握している。

◆他労組や未加入者の提示の時期や各現場長の差別的な発言を聞く限り、差別をされている認識である。

組合

◆これまでも、これからもそのようなことはしていない。

◆1人ひとり希望に合った就労先を提示している。

**差別的な発言については認めず! 対立!**

会社

**交渉を行ったが認識が一致しない!**

**今後も組合員に不利益が生じる可能性が高い!**

**今後も続くようなら、新たな段階での議論による解決を**

**検討しなければならないと認識していることを述べ交渉終了!**

**嫌悪感丸出しの輸送サービス労組への差別は直ちに止めるべきだ!**

**本人希望が尊重されるエルダー社員制度の運用を強く求める!**