



申
38
号



「新たな雇用制度 (エルダー社員制度)」の趣旨と運用を遵守し、 労働条件・労働環境の向上を求める再申し入れ

6月29日 第3回目団体交渉を行う！ その2

3. エルダー社員制度における「本体勤務枠」を拡大させること。

(回答) エルダー社員は、基本的にはグループ会社等に出向となるが、エルダー社員の持つノウハウ等を当社における業務運営や人材育成、技術継承において更に活かしていくため、当社において勤務することもある。

5. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき「65歳定年制」を早期に実現するとともに「70歳まで働ける制度」を確立し、JR東日本として雇用と生活を守り抜くこと。

(回答) 定年退職後の雇用を希望する社員を、当社が「エルダー社員」として再雇用する制度を実施しているところである。なお、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、必要な対応について検討していく考えである。

“本体勤務枠”拡大の経緯があるものの「原則出向」の考え方は譲らない回答！人材育成・技術継承の観点から本体勤務枠を拡大すべきだ！！

組合

- 再雇用先の提示がスケジュール通りに行われないうち、制度として成り立っていない。本体雇用枠を含めた、65歳定年延長等の考え方を示すこと。また、グループ会社等へ出向しノウハウを活かすためにエルダー社員は必要とされているのか。出向先提示がされないのであれば本体勤務とすること。
- 本体エルダーは人材育成・技術継承の観点からも重要であり、世代交代期であることも鑑み、本体勤務枠の拡大すること。

会社

- ✓ エルダー社員制度はノウハウ等を活かし、人材育成や技術継承を行うことを主として、原則出向の制度である。また、本体勤務枠も設けていることから、希望等を総合的に判断し雇用契約を行っているところである。なお、平成29年に本体勤務枠の拡大をしてきたことの考え方は変わるものではない。
- ✓ 年齢段差を考慮すること、60歳以降しか人材育成や技術継承ができないことでもなく、エルダー社員制度については原則出向としている。

組合

- 「65歳定年制」と「改正高年齢者雇用安定法」に対する考え方及び今後に向け検討していることを示すこと。
- 回答書(第5項)「必要な対応について検討していく考え」について、具体的な対応・検討していることを示すこと。

会社

- ✓ エルダー社員制度で再雇用を行っており、定年延長を行う考えはない。尚「改正高年齢者雇用安定法」における70歳までの雇用については努力義務であり、引き続き法整備の動向を見ながら検討していく考えである。
- ✓ 具体的に示せるものはないが「改正高年齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえ、検討を継続していきたい。

2. 労働者の安全と衛生の確保ならびに健康の促進を図るために、快適な職場環境と労働条件の改善を実現すること。

(回答) 出向先会社における運営体制等については、出向先会社で決定することとなる。なお、出向先会社の労働条件は、出向先会社が決定するものである。

エルダー出向先での劣悪な職場環境を本社は認識しており、本体の責任で改善を検討することを確認！！

組合

- 出向先はJRからの受委託業務が多く、職場環境等の整備は本体として責任を持つべきである。
- 寝室が不足して階段で寝ていたり等の劣悪な職場環境を認識しているのか。劣悪な環境では良質なサービス提供ができない。イキイキと働ける環境整備を速やかに行うこと。
- エルダー雇用での病欠休職は180日が上限になるが、休職期間を越えても就労希望がある場合は個別の事情を鑑みた対応は可能なのか。

会社

- ✓ 賃金水準の見直し等の改善は行ってきた。バックヤード整備などは本体としての財源を用意し、限りはある中であるが進めてきている。
- ✓ 職場環境に関する声は聞いており、認識している。イキイキとして働ける環境は重要であり、予算に限りはあるものの、引き続き環境整備は必要であると考えている。
- ✓ 基本的にはエルダー就業規則等に則り取り扱うこととなる。

JR東日本をつくりあげてきた組合員が雇用不安を抱えていることの課題は会社の責任で早急に解消させること！
6月末に報道された「会社幹部の紹興酒事件」や「エルダー前の考えられない面談」「障害者パワハラ」など、この間奮闘してきた社員の努力を無碍にすることは容認しない！現場社員が矢面に立つ現状の責任を経営として取ることを求め、全項目・団体交渉を終了する！！