



4月28

申27号

## 「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」の運用を遵守し、労働条件・労働環境の向上を求める申し入れ（その1）を提出!

2007年7月に今後の事業運営を見据え「グループ会社等と一体となった業務執行体制の構築」など、効率化施策の推進と並行し、エルダー社員の持つノウハウ等を会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ことにより、大量退職期の到来に伴う急激な世代交代を乗り越えていくことを目的として「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」が導入されました。また、年金支給開始年齢の引き上げなど情勢を鑑み、労働条件の変更など待遇改善を実現してきました。

しかし、現在職場では制度の趣旨から大きくかけ離れ「退職日前日まで再雇用先が示されない」「提示した再雇用先が嫌ならやめると言わんばかりに『再雇用応募辞退事由書』の提出を迫る」など、**本人の希望や就労条件を顧みず、ただ斡旋した形式だけを完了するような不誠実な対応が多く発生しています。また、就労先の労働環境についても是正を求める悲痛な叫びが多く寄せられています。このままでは、組合員・家族のライフプランの実現は図られません。**

2021年4月1日からは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」が施行され、70歳までの就業機会の確保について、企業の安定した雇用の確保と就業機会を広げていくことへの努力義務が求められています。今後、65歳以降の雇用制度や賃金制度については、高年齢者の健康状態や家庭環境などを考慮した制度とすることが必要不可欠であると同時に、これまでの「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」を基礎に、国鉄改革を通じて会社発展の基礎をつくりあげてきた国鉄採用社員が持つ知識、技能等を更に活かし、JR東日本グループ全体の安全風土の更なる醸成が求められています。

したがって下記の通り申し入れを行い、団体交渉へ臨みます。

安心して働ける環境をつくり出すために  
会社は制度通りの運用を遵守すべきだ!

申し入れ項目

1. 「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」の趣旨および運用を履行すること。なお「ライフプランいきいきガイド」で提示されている「再雇用までの流れ（イメージ）」を基本に、再雇用契約に関する手続きを実施すること。また、出向先等の本人希望の把握ならびに就労条件等の提示を丁寧に行い、社員の働きがい・生きがいを創出すること。
2. 労働契約法第5条および労働安全衛生法第1条、第3条に定められている「仕事と生活の調和への配慮」ならびに「安全配慮義務」を遵守し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と衛生の確保ならびに健康の促進を図ること。

JR東日本グループ全体の安全風土醸成につながり、社員・家族の幸福が実現する制度運用・職場環境を実現しよう!