



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1

第4項から
議論再開する

4. エルダー社員制度による再雇用にあたっては、面談等に基づく本人希望を尊重すること。

(回答) エルダー社員制度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、適正等を総合的に勘案して決定している。

横浜運輸区で発生しているコミュニケーション時の現場長による脅迫、 池袋運輸区で定年退職1ヶ月前の雇用不安、

会社による「ブラックリスト作り・組合色調査」に関する「本社として」の実態調査結果が示される

エルダー雇用
を巡る問題！

- I. 横浜運輸区において、エルダー希望に係るコミュニケーション時に現場長から「警備や清掃を希望しないのか」と言われ、希望しない旨を伝えたところ「千葉の清掃になるぞ」と脅迫された実態がある！
→[回答]現場における面談内容を確認した。組合加入に伴う差別を行っている事実はない。
- II. 池袋運輸区において、線区と構内を熟知している指導担当が JETS 池袋事業所を第一希望しているが「ない」と回答され、定年退職まで1ヶ月が迫っているにも中、未だに再雇用先が提示されず雇用不安を招いている。さらに、他支社から若年出向者が配属され、合理的な配慮がされない差別の実態がある！
→[回答]個別の異動・雇用契約に係る内容であり、具体的回答は差し控える。しかし、組合差別を行っている事実はない。
- III. グループ会社から「ブラックリストに載っていることと違うね」と言われた実態がある！会社（東京支社）はブラックリストを作り、組合色調査をわざと行っている！
→[回答]ブラックリストは存在しない。また、会社として指摘にあるような内容で資料を作ったりすることはあり得ない。

全ての事案で「事実はない。」では職場で起きていることはなんだ!!?組合員の声は聞かない経営の視点のみでの調査であり容認できない!!

組合
➤ 現場では「俺（現場長）の権限で異動・エルダーの希望は聞かない」ということまで述べられている。それでも、調査内容にある「差別はない」との回答は受け入れられない。差別の有無のみならず、当事者双方の捉え方など事実調査を正しく全容をつかまなければ議論にならない。制度を理解していない現場長であるが故の発言なのか、制度に相反するものであってはならない。

会社
✓ 会社として「俺の権限で」という発言は認識していない。いち現場長が「エルダー社員の雇用」について決める権限はない。いづれの事案も回答の通りであり差別等の事実はなかった。尚、調査方法や詳細について、会社の責任で行っており伝える考えはない。再雇用契約については、総合的に勘案し決定しており個別人事・契約の議論はなじまない。

いまだに「エルダー雇用」について未提示・未契約の今年度退職者が多くいる!直ちに希望に基づき提示・契約を行い雇用不安の解消をするべきだ!!

組合
➤ 未だに今年度退職者に対する「再雇用提示」がされていない事案が多くある。このまま放置するのか。制度を見直すなどの整理する時期にきている。
➤ 54歳からの面談での提出様式の記載もあり、何年も前から希望は把握しているはずだ。受け入れる人数の問題なのか、グループ会社の考え方なのかスケジュール通りにならないのはなぜか。
➤ 出向での提示・契約ができないのであれば「本体勤務枠」で再雇用をしていただきたい。エルダー社員制度で雇用不安があってはならない。

会社
✓ 現時点で今年度は希望者のうち「残り約2割」の社員と再雇用契約を締結できていない。生活設計もあり、速やかに提示していきたい。現場に対する特効薬もないと思っており、調整を継続していく。
✓ グループ会社内の需給との関係もあるが、本体としての問題としてどのように考えるかである。空きに誰を充てるのかなど考えている。しかし、枠にはめれば課題がなくなることもない。
✓ 制度としては「原則出向」としており、全てを本体勤務での対応とはならない。現状の把握を早急に行い速やかに提示・契約をしていききたい。

退職の前月になっても「再雇用先」未定はあってはいけない!速やかな是正を!!

その2へ続く