

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員長 佐々木 宏充

「新たな再雇用制度(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

2007年7月「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」が、それまでの「シニア雇用」に代わって導入され、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すことが目指されていきました。その過程では、年金支給開始年齢の引き上げに伴う「エルダー社員調整特別措置」制度の新設や、エルダー社員の業務範囲の拡大と合わせて労働条件の一部を変更し、さらに本体勤務枠の拡大を実現し、エルダー社員の待遇改善を図ってきた歴史があります。

一方で、ここ数年来の「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」における再雇用までの会社対応には多くの問題が生じていると指摘せざるを得ません。特に、昭和55年採用を中心とした2021年度内の退職者に対しては、制度の趣旨と大きくかけ離れた対応が繰り返されました。その中では「退職日前日まで再雇用先が提示されない」「本人の意向が尊重されない」「嫌なら辞めろと言わんばかりに『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、ただ斡旋するという形式面のみで責務を果そうとする不条理極まりない事態が繰り返されました。さらに、雇用先の労働環境を改善する必要性が多く訴えられ、劣悪な労働条件を是正し制度の趣旨に則った運用を遵守するために「2021年度JTSU-E申27号」を提出してきたところです。しかし、問題の解決どころか団体交渉の開催にも至らないばかりか、昭和56年採用を中心とした2022年度内の退職者に対しても、昨年同様の事態が繰り返されていることは看過できません。

J R 東日本には、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、その雇用と生活を守り、雇用と生活に対する不安を“安心”に変えていく責任があります。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすることを強く要請します。

記

1. エルダー社員制度の趣旨および運用を遵守し、社員の働きがい・生きがいを創出すること。
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。
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。
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。

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、J R東日本として雇用と生活を守り抜くこと。
6. 本申し入れに対する団体交渉を2022年4月15日にまでに開催すること。

以 上