



申 38 号

制度の趣旨から逸脱した運用は認められない!
制度の趣旨と運用を遵守すること、労働条件の向上を求めて再申し入れを行う!



「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

3月28日 再申し入れを提出!

申し入れ項目

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、JR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日までに開催すること

2021年4月28日に申し入れた
申27号「新たな雇用制度（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も
未だに団体交渉の開催に至っていない!

国鉄採用社員の持つ**知識・技能等**を更に活かし

雇用と生活を守る責任は会社にある!

制度の正しい運用と労働条件の向上を求め、

団体交渉の速やかな開催を求めます!





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

4月21日 第1回団体交渉を行う! その1

申38号団体交渉は、第6項において4月15日までの開催を求めているが、
期限が守られなかったことから、第6項より議論を開始

6. 本申し入れに対する団体交渉を2022年4月15日までに開催すること。

(回答) 具体的な提起があれば、労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)に則り取扱うこととなる。

そもそも 申し入れ項目に対する
回答ならざる回答だ!

「具体的な提起」を本申し入れで行っており「信義誠実・労使対等の原則」に則るのであれば、4月15日までに団体交渉が開催されなかった事実を書き示すべきだ!!



ポイント

昨年度の申27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申し入れ その1」(2021年4月28日申し入れ)に係る団体交渉が、未だに開催されないことから、本申し入れの提出に合わせ、誠実交渉義務違反の通知を行いました。

判明した交渉が
4月15日を
過ぎた理由

- メンバー(会社側交渉委員)の調整
- 回答書の準備
- 回答書に対する社内調整

申し入れの
重みを理解
していない!

申38号交渉が
開催された
会社の言い分

- 申27号(昨年)の申し入れ
- 誠実交渉義務の不履行とした通知書の提出
- 上記を踏まえた「事の重み」からの優先順位

- 申27号の申し入れから約1年間、団体交渉が開催されていない事実
- 問題解決に向けた労使協議が行なわれなかった事実
- 不利益を被っている人が多くいる事実

退職期を迎えた方の
生活設計を破壊した!

- 不利益が繰り返されていることは、会社の責任であること
 - 誠実交渉義務の不履行であること
 - しかるべき手段を検討すること
- ## 3点を席上、通告!



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

4月21日 第1回団体交渉を行う! その2

6. 本申し入れに対する団体交渉を2022年4月15日までに開催すること。

(回答) 具体的な提起があれば、労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)に則り取扱うこととなる。

組合

- 団体交渉が、期日までに開催されていない。申し入れを踏まえた団体交渉を「労使双方のコミュニケーションで調整」というが、会社側が日程を示すまで開催されず、会社の「労使対等」をベースとしていない姿勢は明らかだ。
- 会社は、申し入れの重要性を正しく認識していない。**昨年4月に申し入れた申27号は、1年近く経っても団体交渉が開催されず、昭和55年度採用の方々の退職は、労使議論も問題解決もされずに過ぎてしまった。その結果、不利益を被った先輩方が多くいることは紛れもない事実であり、退職期を迎えた方の生活設計を破壊した認識に立つべきだ。**
- **申27号申し入れの重みの一つでもある不利益が、申38号を申し入れた現時点でも昭和56年度採用の先輩方へ繰り返されている。会社が、誠実交渉義務を履行していないと認識する。**

会社

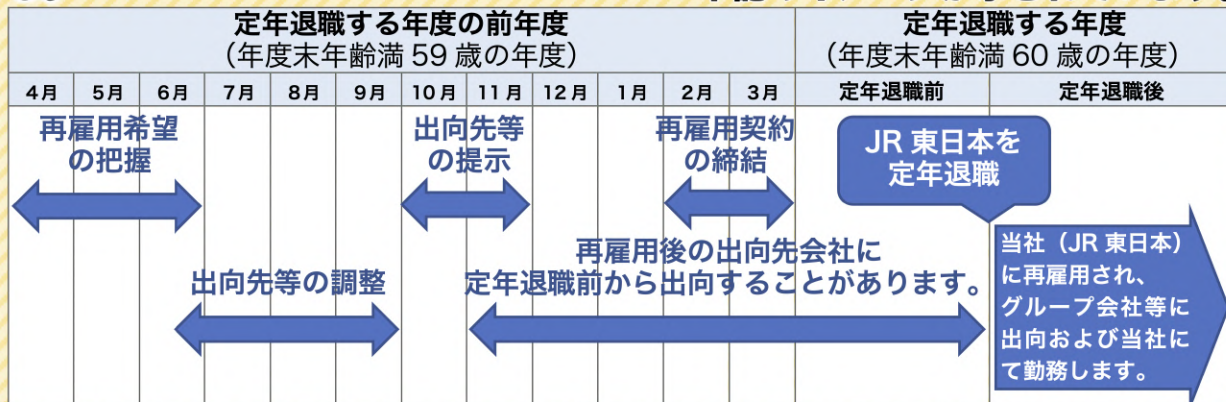
- ✓ 本来は4月15日までに行うべきだったことは認識しているが、調整等を図り、この段となった。昨年の申27号および通知をいただいたことから、本日の場を設けた。今後も、労使双方のコミュニケーションで調整する考えに変わりない。
- ✓ 国鉄からJR。様々な思いを持って今に至っていることを会社として当然認識している。地震もあり、昼夜問わず業務に励んでいただいた先輩方、収入確保に励み、安全・安定を含め現場で励んでいただき、感謝申し上げます。そうした皆さんの想いは受け止めながら、制度を活用した働きがい・生きがいを創出していく。
- ✓ いただいたものに対し、現に調整しながら進めている。**会社は、不利益が生じているとは認識していない。また、誠実に団体交渉へ臨んでいる。**

**信義誠実・労使対等の原則を踏まえた
正常な労使関係を実現しよう!**

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。

(回答) エルダー社員制度については、これまでも社員の生活設計の安定と、社員が持つノウハウ等を活用し、人材育成や技術継承を進めているところである。

「ライフプランいきいきガイド」で示されている再雇用までの流れは、下記のイメージが示されています。



しかし、
現実の運用は
この通りでなく、
破綻している!





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

4月21日 第1回団体交渉を行う! その3

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。

(回答) エルダー社員制度については、これまでも社員の生活設計の安定と、社員が持つノウハウ等を活用し、人材育成や技術継承を進めているところである。

主な 確認 事項

- **雇用不安を与えないためにも（ライフプランいきいきガイド）のイメージに示されるスケジュール通りに行うこと。**
- **2021年度、エルダー希望者と再雇用契約できなかった事実があること。**
- **課題を本社が把握し、支社および各機関へ調整を図ること。**

組
合

- 昭和56年採用が退職期を迎えている。昨今、運用を大きく逸脱し、出向先の提示が秋口に行われていない。また、退職日の前日になるまで示されない実態もあり、制度の運用が破綻している。「ライフプランいきいきガイド」は、会社が定めたものであり、イメージ通りのスケジュールとなっていないことも課題だ。会社の課題に対する認識はどうか。
- 厳しい状況があるからといって、提示しないとばかりではいけない。すでに不利益を被っている人が多い。エルダー社員制度は、老後の第二の人生における生活設計を見据え、通勤の問題等の不安解消を目指し、秋口に出向先を示すこと、定年退職の前年度末に再雇用契約を締結することを制度として確立してきた。しかし、昨今、制度が履行されず、運用ができていない。本社として、どう解決していくのか。制度は会社が作り、運用は支社が行っている。直ちに解決しなければならない課題がすでに起きている。
- 2021年度、エルダー希望者の再雇用契約の実態を示されたい。また、2022年度の定年退職者、エルダー希望者、再雇用契約の実態を示されたい。

会
社

- ✓ 昨今、エルダー希望者のボリュームが大きいことやコロナ禍によるグループ会社の経営状況が厳しいことから、受け入れ先の開拓が難儀している。スケジュール通りとなっておらず、退職年度に入ってから再雇用契約の実態などは把握し、課題として認識している。しかし、会社の定めた制度であり、イメージに則ったスケジュールで再雇用契約すべきことに変わりない。
- ✓ 不安を感じる状況をつくらないようにしていくことが重要。支社等とは、高齢者雇用について定期的に打ち合わせており、イメージに則った再雇用締結を行うよう周知し、理解している。引き続き、グループ会社へも周知・理解を求め、市中企業も開拓していく。これ以上ギリギリになることを防ぐことが重要であり、是正していく。課題解決に向けては、本社として把握し、支社および各機関と調整を図る。今年度、退職を迎える方で雇用契約を締結できていない方については、速やかに締結していけるようにする。
- ✓ 人数・割合を示す考えにない。ここ数年は、2,000名規模が定年退職を迎え、傾向的には大多数がエルダーを希望している。大方は調整しているが、100%ではないと課題認識している。



昭和56年採用の不安解消に向け、具体的な課題解決を行うことを確認し、第1項途中で中断。
次回、第1項途中から議論し、働きがいと生きがいを創出する制度・運用への確立を目指します!





2022,05,28

NO. 379

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

5月18日 第2回団体交渉を行う! その1

2期日にわたり第1項について議論を行う!

エルダー社員制度は、

そもそも

JR 東日本における技術・技能の継承という課題を克服するために、定年退職する国鉄採用者からのノウハウを継承できる制度を目指し、労使議論によって設けた制度!

会社は、

原則「出向」という条件から、エルダー雇用先を確保するために、受託会社(委託先企業)を設立し、**様々な施策を実施し、本体にあった多くの業務を委託してきた。**

現場は、

この際「自分の仕事・職場はどうなるのか」と不安を抱えながらも、**施策を担ってきた!**

・業務委託によってエルダー雇用先をつくってきた ・そのために私たちが施策を担ってきた現実がある

したがって「**エルダー雇用先が無い**」とはならない!

以上の議論を踏まえ、

大原則として

2023年度に定年退職を迎えるエルダー希望者に対して、**「ライフプランいきいきガイド」のイメージ通りとすることを本社の責務として実現することを確認!**

雇用不安を発生させず、
高齢者雇用を潤滑にするべきだ!



同じことを繰り返す経営には、
歯止めをかける!



しかしながら

2022年度に定年退職を迎えるエルダー希望者については、
すでに多くの課題が山積している!

したがって、第1項議論を終え、第4項の議論へ



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

5月18日 第2回団体交渉を行う! その2

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」を指摘!・実態調査を求める!

エルダー雇用を
巡って

- 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!
- 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!
- 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!

これらに対し、
会社の回答・姿勢は



国鉄改革を担い、いま在る JR 東日本の礎を築いた先輩に対する
“心無い”仕打ちであり、断じて容認できない!



「個別の人事異動についての議論はなじまない」「グループ会社との調整の中での話」と述べ、具体的に調査をしない姿勢が明らかに!

「所属労働組合で就労先の差別はなく、あってはならない」と個別の人事に対する調査・回答をしない中、ブラックリストについては即時に回答!

これらの事案・現実、断じて容認できない!

脅しと受け止める組合員を生むことや、不安や疑念を抱く制度ではない!

JR 東日本の組合色調査は、過去の裁判からも明らかであり、
実態を調査し、団体交渉の席上での回答を求め、第4項途中で中断!

次回、第4項途中から!



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。いず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



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。

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。

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気休職は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ている。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！！