



さいたま運転区で発生しているエルダー社員制度で提示時期と希望が違う事象で混乱していることを受けて

9月10日 大地申第2号

安定した生活と働きがいの持てる

エルダー社員制度の運用を求める**緊急**申し入れ！

エルダー社員制度が 2008 年度より開始され、職場では希望の把握や再雇用先の提示のあり方など様々な問題がだされています。新型コロナウイルス感染症の影響で経済状況が悪化し来年の新規採用者の数も減少する状況です。2013年に改正された高年齢者雇用安定法では事業主は高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため「65歳までの定年の引上げ」「65歳まで5持続雇用制度の導入」のいずれかの措置を実施しなくてはなりません。労働組合として、国鉄時代から当社を作り上げてきた組合員を蔑ろにし、再び雇用不安にさせるような事態を看過することは出来ません。

また、職場からは大量退職期を迎える中、最近では信じられない事象や取り扱い誤り等連続発生していて職場に経験豊富な先輩の存在が必要不可欠であり、エルダーとして本場で配置する事を求める声が多く上げられています。職場で行われている自己申告書による面談での内容をできる限り反映させ、希望に添った勤務地で働くことのできる程度の運用をすることで、安全で働きがいのあるエルダー社員制度として確立すべきと考えます。併せて職場での運用を具体的に明らかにし、今後続く退職者の不安の解消を求め、下記のとおり申し入れを行いますので、真摯な回答を要請します。

1. 60歳定年を迎える組合員について、本人を雇用不安にされることがないように出向先等の把握や提示を丁寧におこない、本人希望を尊重したうえで、生活設計及び将来展望が立てられるように取り扱うこと。
2. 54歳研修で示される「ライフプランいきいきガイド」に基づいた再雇用までの流れのスケジュールを遵守すること。

今後、退職を控えている先輩方の不安を解消させる為、エルダー社員制度の正しい運用を求め、地本は積極的に交渉へ挑みます！