

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)

2007年7月「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」が導入されました。制度の趣旨は、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ために行われてきました。また、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、2013年4月2日以降、年金無支給部分が発生することに対して「エルダー社員調整特別措置」制度を新設し、退職前の賃金カーブを維持できるよう60歳以降の安定した生活と働きがいの創出を図るとともに、技術を継承していく課題の克服のために運用がなされています。そして、2018年4月には、エルダー社員の業務範囲の拡大を実施するとともに、エルダー社員の労働条件の一部を変更し、待遇改善を図ってきました。

しかし「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対応は、制度の趣旨と大きくかけ離れ「退職日前日まで再雇用先を提示されない」「本人の意向が尊重されない」「嫌ならや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たしたとする不条理極まりないことが、各職場で繰り返されています。さらに、雇用先の労働環境においても、休憩室等の必要な整備が不十分なことから外階段で休憩を取らざるを得ない状況の是正を求める悲痛な声が届けられています。

このままでは、組合員・家族のライフプランの実現が図れないばかりか、劣悪な労働条件下では人材の確保、会社の発展にも結びつきません。J R 東日本グループの発展の為に寄与してきた労働者の直面する課題に目を背けず、労働条件・労働環境の向上を図るべきです。

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）」が施行されました。そこには、少子高齢化の急速な進展と、労働人口が減少する環境下で経済社会の活力を維持するために、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整える目的が謳われ、企業は、安定した雇用の確保と、就業機会を広げていくこと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ことから、労使における十分な協議を尽くさなければなりません。

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さらなる醸成が今こそ求められています。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取り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. 「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。

以 上