

## 「エルダー社員制度の改善及び運用に関する申し入れ」団体交渉 経営側回答と実運用に大きなかい離!

本部は、12月18日に申第3号「エルダー社員制度の改善及び運用に関する申し入れ」の団体交渉に臨みました。団体交渉にはエルダー協議会の庄司事務局長も出席し、エルダー制度に関わる広範な議論を通して、より良い制度とする糸口を導きだす議論を展開しましたが、経営側の認識とは大きな「かい離」があることが明確になりました。(詳細は交渉メモをご覧ください)

### 議論の要旨

- 組合:3年後に退職者が最大となるが、エルダーの受け皿と退職者数のバランスを危惧している。
- 経営側:毎年2,000名ほどの退職者がいる中で、エルダー制度希望者に対しては働く場を確保し、全員に再雇用先を提示している。(提示先に)再雇用するか否かは個人の事情にもよるが、提示に対しては、ほぼ全員が再雇用していただいている。これから先も、再雇用先は確保していく。
- 組合:出向先についてエルダー社員のみで埋まらず、若年出向で補っている現実をどのように捉えているのか。
- 経営側:グループ会社と一体となった業務体制は「エルダー職場の確保」が目的の全てではない。今後はエルダー社員も減っていくため、各グループ会社もプロパー社員を採用し、その育成などをエルダー社員に担っていただいている。グループ会社と一体となった業務体制を遂行するため、今が「過渡期である」との認識だ。
- 組合:前制度のシニア協定では働く側が選択の主体であったという認識だが、現制度では「会社から再雇用先の提示を受ける形」としたのはなぜか。
- 経営側:前制度では試験制度としていたため、再就職できない社員も発生していた。法制度の変更に伴い、現制度では本体で雇用し、出向を発令するという人事運用にしている。
- 組合:実際に提示をされた職場は通勤に2時間以上かかるなどの声が寄せられている。60歳まで勤めあげた先輩に対する姿勢ではない。通勤が困難なために離職してしまう方も多。働く者にとっては冷たい制度に見える。
- 経営側:離職率が高いという認識にはない。
- 組合:支社エリアを超えた勤務地を解消する考えはないのか。「幅を持って欲しい」との声を踏まえて要請したい。
- 経営側:基本は本人希望を踏まえる。エリアによっては再雇用先の確保が難しいが、努力していきたい。あくまでも必要に応じて選定した再雇用先を提示する。要請については認識するが、2,000名の退職者全員に複数の職場を提示することは困難である。

# 議論の要旨

組 合：再雇用先の提示が発令ギリギリになっている事象が発生している。是正すべきだ。

経営側：ギリギリの提示になっていることは把握していない。

組 合：再雇用先が管理職と一般職によって差があるのではないか。

経営側：そういうことはない。再雇用先は経験や能力を総合的に勘案した結果であり、職制で判断していない。

組 合：そもそも提示がなぜ1回なのか。

経営側：提示は「事前通知前の意識づけ」との認識にある。本人希望は提示前にさまざまな場で確認している。

組 合：60歳まで頑張ってきた方が、65歳まで勤められるようにする配慮が必要だ。通勤距離のみならず、仕事が合うかなど、細かな点まで1つひとつ本人に提示することが大切だ。現状では配慮のある職場と、そうでない職場がある。

経営側：主張は理解するが、感じ方は人それぞれあり「ここまでやれば十分だ」とはならない。提示前にもコミュニケーションをとることで意思疎通を図っている。

組 合：職種の経験、知識、技能を活かす意味でも、元車掌職の方の特改や無人駅対策など、再雇用先での業務拡大を検討すべきだ。

経営側：委託先の業務として無人駅管理や特改もある。（再雇用）のタイミングが合えば、そうした業務もある。

組 合：再雇用先の労働条件に関する声が上げられているが、本体からも要請すべきではないのか。社員が出向していることに対する責任をどのように果たしているのか。本体が「主」、グループ会社が「従」の関係ではないはずだ。JR東日本グループとして労働条件・環境を底上げすべきである。

経営側：グループ会社それぞれの経営権において工夫していくこととなる。労働条件の判断はグループ会社が行う。そのためにはグループ会社自体の体力を上げる必要がある。「業務分担の再編」や「やりやすい分業」など、体力向上に向けて取り組んでいるが、プロパー社員より、良い労働条件とするのは難しいと考える。

組 合：経営側は離職原因など個々を把握し、その改善に向けて努力すべきだ。

経営側：離職率は、市中一般の企業と比較しても悪くないとの認識である。

組 合：再雇用先はグループ会社のみなのか。

経営側：そうではない。

組 合：労働条件に関しては多くの意見がある。条件による離職も多いとの組合側の認識がある故の申し入れである。離職は少ない方が良いが、現制度は再雇用先の選択が少なく余裕がないのが現実である。選択を増やさなければならない。また、原則出向であるから出向先の議論になる。グループとして発展をめざすのだから、労働条件についても幅広く検討を求める。65歳まで安心して働き、活躍できるように今回の議論をベースに継続した議論を求めたい。

**本当に再雇用先を確保できるのか？など、  
私たちに実態やご意見をお聞かせください！**

