

エルダー社員制度の運用に関する申し入れを提出

国鉄改革を担い、当社発足の礎を築き上げたベテラン社員の多くが退職期を迎え、現在それぞれが不安を抱えながら自らのライフプランを模索しています。その中に実施から8年となる「エルダー社員制度」がありますが、職種や勤務地等が本人希望とマッチせず、結果として離職を余儀なくされる組合員や社員が後を絶たない現実があります。

また「エルダー社員制度」については、制度利用に至るまでの「再雇用までの流れ」にさまざまな問題点があることが明らかになってきています。

制度をより良いものとして、当社の発展に尽力し、人材育成・技術継承に汗するベテラン組合員・社員が安心して利用できる制度とするために、本部は11月28日に申第3号「エルダー社員制度の運用に関する申し入れ」を経営側に提出しました。

1. 60歳を迎えた社員がエルダー社員制度を利用した実績を、過去5年間、年度ごとに明らかにすること。
2. エルダー社員制度を利用するまでの再雇用希望の把握、出向先の提示、再雇用契約締結までのスケジュールを明確に定めること。
3. エルダー社員制度の希望者に対し、JRグループ内外を問わず出向先の全てを提示すること。
4. エルダー社員制度の希望者に対し、58歳時点で希望する出向先を複数見学させること。
5. エルダー社員制度の希望者については全員を再雇用すること。
6. エルダー社員制度の希望者に対して何回でも相談に乗ること。
7. 民営化に伴い所属支社が変更となった社員で、支社間異動の希望者については応じること。
8. JR社員のJR本体における雇用の確保についての将来展望を明らかにすること。
9. 65歳を超えた社員に対する嘱託での継続雇用をやめること。
10. 各支社にエルダー社員制度に関する専門部署を設置すること。
11. 各支社説明会の内容および形式について統一を図ること。
12. 上記に関する回答を2017年1月31日までに書面にて行なうこと。