

八地申第15号 「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」の運用遵守を求める申し入れ団体交渉開催 その1

1. 「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)」が遵守されなかった具体的な理由を明らかにすること。また、今後のスケジュールを具体的に示すこと。
 ⇒(会社回答)引き続き雇用先の調整を行っていくとともに、速やかな雇用先の提示に努めていく。
2. 本人希望を前提とし提示先が決まるまでの間、本体での雇用を継続すること。
 ⇒(会社回答)エルダー社員については、今後もグループ会社等へ出向することを原則としている。
 なお、引き続きグループ会社等と受入れについて調整を図っていく。

〈組 合〉	【主なやり取り】	〈会 社〉
「ライフプランいきいきガイド」にある“再雇用までの流れ”を作成し、社員に説明した目的は何か？		ガイドラインとして作成していて、それに沿うようにすることが必要である。エルダー制度を担う社員が、生活設計を立てやすくなるように示している。
1 1月の雇用先提示を行う面談が延期されて以降、会社からのアプローチが一切なく、本人だけでなく家族も不安を抱えている。社員に寄り添った対応ではない。		真摯に受け止める。社員に寄り添い、スケジュールに沿って提示すべきである。生活設計を考え出来る限り早く提示した方が良いということは労使で一致する。
出向先が決まったから(1 1月の)面談を設定したと思うが、延期したのは何故か？		雇用提示の面談を様々な理由があって延期し、社員を不安にさせたことについてはお詫びしたい。1 1月に提示することを目指して設定したが、叶わなかったで延期した。
約束を守らないのは、大変失礼な行為だ。昨年も、今年も同様にガイドライン通りに提示されていないが、来年はガイドライン通りに出来るのか？		希望に沿うように雇用をG会社と調整しているが、ガイドラインの期日に沿っていないのも事実であることから早急に雇用を提示出来るようにしていく。
スケジュールがガイドライン通りに進んでいないが、今後社員に対してどのようなコミュニケーションを取っていくのか？		社員の希望を聞いて、G会社に投げている。エルダー雇用の場の拡大の為に業務委託を行っている。雇用という特性上、進行具合について逐一コミュニケーションを取ることは難しい。
4月に希望を聴取された際に、第4・第5希望を書かされた社員がいるが、G会社に雇用枠があることを前提に該当社員に書かせたのか？		第4・第5希望が享受出来るとなればG会社と交渉が出来る。希望に沿った雇用の可能性を高める為に多く書いて欲しいと考えている。
4月に希望を聴取する際に、具体的にどの会社か何名募集しているかを示すべきだ。		4月の段階で何名の雇用があるとは言えない。希望が叶わなかった時に社員を不幸にさせてしまうことから、具体的な数字は提示しない。
エルダー雇用制度をどのような制度であると考えているのか？		高齢者雇用安定法を遵守する目的と、エルダー社員の持つノウハウをG会社や本体において技術継承や人材育成に活かす為の制度である。

「社員を不安にさせたことについてはお詫びしたい」と発言するも、“不安解消の具体策”は示されず。

八地申第15号 「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」の運用遵守を求める申し入れ団体交渉開催 その2

〈組 合〉	【主なやり取り】	〈会 社〉
本人希望を聞く理由は何か？	本人希望とのミスマッチを無くす為に聞いている。	
雇用先を「提示されている社員」と「提示されていない社員」の違いは何があるのか？	条件が厳しい人の方が決定しづらい。どこでも良いという人の方が当然決定しやすい。	
面談の際に、どのような会社にどのような仕事があるのかを具体的に示したうえで社員の希望を聞くように変更するべきだ。	G会社等がエルダー社員を雇用するかどうかは日々変動するものであるから、バイトの募集のようにあらかじめ示したうえで希望を聞くことは出来ない。	
出向先が決まるまでの間、本場で雇用することは考えていないのか？	エルダー制度は原則出向であるので、出向先を探すことになる。65歳まで雇用先を保証することがルールである。法律上、退職する日までに雇用先を提示しないとコンプライアンス違反になる。	
退職までの期限ギリギリで雇用先を提示されても考える時間的猶予がないので、余裕を持って提示すべきだ。	ギリギリではなく数ヶ月前までに提示することを目指しており、G会社と調整していく。エルダー社員の雇用先を増やす為に、新規開拓や業務委託を行っていく。	
現場の安全確保の為に、エルダー社員の技術や経験を活かすべく本場雇用するべきだ。	安全は当社のトッププライオリティである。安全確保の為にエルダー社員の本場雇用が必要なのかについては議論が必要である。	
来年、昭和57年採用者100名がエルダー制度の対象となるが、雇用先の提示はガイドライン通りに行っていくのか？	コロナの影響により経営が見通せない中ではあるが、11月に提示出来るようにしていく。	
この交渉は面談延期し、必要なコミュニケーションが不足している会社姿勢に対する先輩方の不安や怒りの声に基づいて行った。国鉄改革を担い、今の会社の基礎を創った功労者である先輩方に対して、二度と雇用不安にさせない為に会社として更なる努力を要請する。	引き続き、社員と丁寧なコミュニケーションを取っていく。	
社会情勢の変化に応じてエルダー制度の見直しを、労使議論を通じて行っていくべきである。	制度については、支社・地本の議論には馴染まない。	

二度と「雇用不安」にさせない為の
 制度作りが必要だ！
 鉄道労働に長く従事してきた社員の
 「経験と技術を活かせる働き方」の
 実現を目指そう！