



8月3日開催 申6号

## 「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」に関する申し入れ その1

1. 「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」の本来の趣旨・目的を逸脱し、本人希望と生活設計を蔑ろにした一方的な再雇用先の提示を行わないこと。

（会社回答）エルダー社員の再雇用後の出向先等については、本人の希望職種等を把握した上で、業務経験や知識、技能、適正等を総合的に勘案して決定しているところである。

(組合)	(会社)
現場では目的と趣旨を言われてない。確認したい。	エルダー社員の雇用の確保、グループ会社全体の業務執行体制の構築・会社の発展・プロパー社員の人材育成、が主である。
回答された内容について現場では言われていない。伝えるべき。	伝えていると思うが再度現場長に伝える。
高齢者雇用安定法を元に制度を進めているのか。スケジュール通りに進んでいない。このような前提がある中で進めて行くことで現場との乖離が生まれている。説明すべき。職種など具体的に示されていない。現場では要員ありきの制度だと認識している。	基本的には法に則って進めている。何をやってもらいたいと話している。主張としては受ける。
エルダー社員制度の課題は。	スケジュール通りになっていない。コロナ渦もあり雇用先確保が難しい。色々やっているが、現状では調整がつかない。
東京の組合員が横浜に行っている。東京は力があるのか。労組対策ではないか。国鉄時代に出向に行き良い会社にしようとして働き、バッシングも受けていた。国鉄の人はよく働くと評価を得てきた。歴史をしっかり見るべき。	個別の事象で答えられないが総論として回答の通り総合的に判断している。東京だからということはない。労組に対する差別は一切ないと考えている。グループ会社の雇用状況がある中、どう納得してもらうか気持ち良く送り出せるか、支社も現場もやっていかなければならない。



(組合)	(会社)
<p>教導が一年で外される。</p>	<p>先を見据えて若手社員から担い手をつくっていかなければならない。これまでの知識・経験を否定するつもりはない。日頃のコミュニケーションで伝えることは出来る。指導担当の推薦を否定するつもりはない。色々な目線がある。最終的な判断は現場長、支社が決める。</p>
<p>スケジュール感を早急にされたい。</p>	<p>以前から取り組まないといけない認識はあるが、<b>コロナ渦もあり難しい。</b></p>
<p>昭和世代以降も続いていく不安は取り除いて欲しい。スケジュール感の問題の解消の方法はあるのか。</p>	<p>支社・本社が出向先に出向しているが、結局雇用先に体力がない。<b>時代の変化によってではあるが新規開拓も必要。</b></p>
<p>今後のエルダー雇用制度について、考え方はあるのか。</p>	<p>答えられるものはない。</p>
<p>今後、雇用先確保の為の若年出向の可能性はあるのか。</p>	<p>出向してまでグループ会社の雇用先を確保するというわけではない。</p>
<p>雇用先の提示は一回のみ一社の意味と根拠は何か。</p>	<p><b>最終的な提示は一回のみ一社である。調整の段階で本人の希望等を勘案して複数社提示はある。結果によってここしかないということもある。段階を踏んでやっている。</b></p>
<p>本体エルダーは雇用先としてあるのか。</p>	<p><b>本体エルダーがなくなったわけではない。</b></p>
<p>自分の状況に合わない場合、記入(再雇用辞退事由書)しなくてよいのか。</p>	<p><b>会社も書けと言っているわけではない。書かないからと言って、その後何かあるというわけではない。</b></p>
<p>65歳までが義務。70歳までが努力義務であるが検討していることはあるか。</p>	<p><b>サイトを開設しているが努力義務なので全てが叶うことはない。法が変われば変わる。</b></p>
<p>65歳まで気持ちよく働けるようにすることが義務。職場環境を整備するべき。</p>	<p>やみくもに提示している訳ではない。<b>雇用先の職場環境は整備していく。</b></p>

**本来の制度の趣旨を捉え返すべきだ！！**

**国鉄採用者の持つ豊かな経験・知識等を活かし本人希望を尊重した**

**働きがいのある制度の実現を強く求める！！**