

「エルダー社員の働きがい 1/16 向上を求める申し入れ」で交渉 を行う!

「2018年度エルダー再雇用に関する実態調査」に基づき、 制度の一部改正後の問題点等について改善を求める!

< 制度改正・初年度の運用について >

組合

【双方向でのコミュニケーション・キャッチボールについて】

会社

●会社が示しているスケジュールに則り提示することが基本であるが、大量退職を迎えている中で、希望にマッチする会社を見つけるための遅れは理解する。問題は、丁寧な説明であり、エルダーとなる社員の不安解消のためにも双方向での丁寧な説明を強く求める。

支社担当者の努力は理解するが、制度に「魂」を入れるためにも、本社から支社・現場長への強いメッセージを発信するべきだ。

●病弱者については特段の配慮を求めたい。

●社員の運用については、任用の基準により取り扱うこととなるが、就労条件の提示については面談終了後すみやかに実施していく考えである。本社としても日頃のコミュニケーションは大切と考えており、支社・現場長には不安解消を図っていくように伝えていきたい。

●個別の状況に応じて柔軟かつ適切に対処することとなる。

【エルダー社員数について】

●2018年度の退職者数と再雇用先（JR東日本・JR東日本グループ・その他会社等）の人数を明らかにすること。

●現在のエルダー社員全体は約8000人、そのうちの約1割800人が本体エルダーである。昨年度の退職者数は約3100人。エルダー社員の希望が約2800人で、約2600人の方がエルダー社員となった。

< 制度の改善について >

組合

【配偶者の人間ドックについて】

会社

●希望する社員の配偶者についてもカフェテリアプランの対象にするべきだ。

●意見は受けとめ、社外の福利厚生等勉強している所であり、メニューを見定めながら検討していきたい。

【グループ会社での短日数勤務について】

●この間、グループ会社での短日数勤務を導入している会社は約3割との説明であったが、引き続きJR東日本グループ会社社長会などを通じて強く改善を求める。また、グループ会社の中には制度としてあるが、利用出来ないとの報告もある。

●別法人でもあるが法改正や社会的状況の変化などと合わせて、情報発信を図っていく。制度利用については、本人が出向先会社で申請し、ダメなら所管は支社人事課であるので相談をしてほしい。

【2020年4月「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」（不合理な待遇差の禁止）について】

●これまでのエルダー社員の賃金（2018年一律3,000円増額・2019年一律500円増額）・手当（2018年JR社員同様の月数）の改善により、現役時代の年収約6割までとなったが、仕事でのモチベーションや士気向上からも引き続き改善を強く求める。

●時代背景や年金問題、経営状況等を踏まえ引き続き検討していく。