

公平・公正な運用を通じて 誰もが安心して 利用できる エルダー制度を実現しよう！



私たちJR東日本労働組合新潟地本は、エルダー社員制度に関する諸問題の解決に向けて、全組合員で議論を行い、団体交渉を重ねてきました。

5月19日には、エルダー制度の利用を希望する全ての社員に公平性を担保した誠意ある運用を求めて、申4号の団体交渉を行いました。

昭和採用連絡会は、この申4号団体交渉に向けて、5月8～9日、15～17日の5日間にわたり「根拠付け集会」を開催し、昭和採用のシニア組合員のみならず、平成採用の若い組合員にも集まっていただきました。

集会では「グループ会社内には出向先がない筈なのにハローワークに求人が出ている」「説明と仕事の内容が全く違ったため辞めてしまった事例がある」など、エルダー制度に関して各自が持ちえる情報や意見が出し合われ、様々な視点から議論を行いました。

この集会で出された情報や意見を基に職場討議資料を作成しました。

全社員が安心して利用できるエルダー制度の実現を目指して、職場から広範に議論を創り出しましょう。

JR東日本労働組合新潟地方本部 昭和採用連絡会

グループ会社へのエルダー先がない！

出向先にグループ会社以外の企業が提示される

エルダー社員制度の利用を希望し2017年度に退職を迎える社員に対して会社は、グループ会社以外の企業を多数提示しました。

これまで会社はエルダー説明会や団体交渉などの場で、出向先は「基本的にはグループ会社」であると説明してきました。

また、エルダー希望社員に配布される自己申告書(5)の業種と「新潟支社関係会社名」と題する書面も、すべてグループ会社であり、それを参考に(5)へ記入をしています。

そもそも、エルダー社員制度について会社は「大量退職による急速な世代交代により、人材育成や技術継承が課題であることを踏まえて、グループ会社一体となった業務執行体制の構築を推進しつつ、定年退職する社員の持つノウハウ等を従来以上に活用する方策として実施する(平成20年5月1日から施行)」としてきました。

この経緯からすれば当然、グループ会社が提示されると考えるのが妥当です。

「原則だから例外もある」「グループ会社などだからグループ会社以外もある」と強弁する会社幹部もいるでしょうが、それはあくまでエルダー制度の趣旨を踏まえ趣旨を守るという基本姿勢があつての話です。簡単に「グループ会社等にエルダー先がない」からと基本原則を歪めることは認められません。

「エルダー社員は原則グループ会社」と明記されている以上、私たちはエルダー先はグループ会社であることを会社に対して強く求めています。また、グループ会社の雇用の拡大を求めていくことはいうまでもありません。



「エルダー先がない」は果たして本当なのか？

エルダー制度の根幹である「原則グループ会社への出向」がままならないのでは？との危惧を抱きながらも私たちは、雇用先がないのであればグループ会社以外の提示についても仕方のないことだと考えてきました。

しかし集会参加者からもたらされたのは「NTSは年中欠員状態であり、ハローワークには求人が出ている」という事実でした。

さらに新潟車両センターにおいては、NTSに作業を発注しても、要員不足によりピット清掃、除雪、草刈り等の作業ができない状態であるということです。

「仕事はあるが人がいない状態」である実態が明らかになりました。

グループ会社への雇用先は無いが NTSは慢性的な欠員状態

相反する実態を私たちはどう解釈すればよいのか？

NTSを例にとれば、JR東日本グループ会社とはいえ子会社です。エルダー社員の受け入れは、親会社であるJR東日本のさじ加減ひとつでどうにでもなるはずですが、そうっていない現実があります。

それは親会社であるJR東日本の財布の紐が固く閉じられているからに他なりません。

NTSの収入は、JR東日本から得ている訳であり、それ以外に収入はありません。いわば親会社であるJR東日本の経営の中に組み込まれているのと同じであり、NTSの人件費の出どころはJR東日本です。

経費節減の名のもとにNTSへの発注単価が極めて低く抑えられているが故に、NTS側は更なる人件費の削減のためエルダー社員より人件費が安いプロパー社員の導入を必然的に断行しているのではないのでしょうか。

JR東日本は大量退職に伴い、エルダー雇用先確保の名目で、グループ会社への業務委託を大々的に行ってきました。しかし、私たちの雇用先として確保されるべき職場の多くでプロパー社員が養成され、勤務している実態があります。業務委託の趣旨そのものが大きく変質していることを指摘せざるを得ません。

そこまでして人件費の削減をやろうとしている会社に対して強い怒りを持たずにはいられません。

「原則グループ会社への出向」と言いつつも、そのグループ会社に対して財布の紐を固くしている状態ではグループ会社への出向は思うようにいかないことになります。結果として、慢性的な欠員状態にもかかわらず、私たちが入る隙間がありません。

一方では求人を出しておいてエルダー社員は受け入れない。このような理不尽なことがまかり通るようなことを許すわけにはいきません。



制度の運用は公平・平等でなければならない

定年前出向で部外の企業に行った社員が出向先の労働条件があまりに過酷なため、エルダー社員になる前に退職したケースが2例あります。就労条件等の詳しい説明がされない中で、身を削るような思いで業務を遂行してきたものの、体調面で続けていくことができず、退職に至っています。

自己申告書(5)では、業種と勤務地区を記入します。平成29年4月現在の参考資料によ

れば「その他会社」欄には、グループ関連会社以外の企業も出向先とされています。

業種しか選択できず、特にグループ会社以外の企業を提示された場合は、「どんな会社でどんな作業を行うのか」全く想像すらつかない状況です。提示は1社のみで再提示がない中で、就労条件等もよく分からないまま雇用契約を締結せざるを得ない現状では、定年退職後の生活設計に大きな不安を抱くのは当然の事です。

このような現実を解消するため新潟地本は、雇用契約締結前の会社見学の実施を要求してきました。見学を希望するシニア社員は所属労働組合を問わず98%にものぼり、不安の強さをうかがうことができます。

しかし、多くのシニア社員の希望に対して会社は頑なに首を縦にふりません。あくまでも提示は1社なので、見学しようがしまいが、提示された所に行ってもらおうというのが言い分です。こんな冷徹な対応を私たちは良しとすることは出来ません。

制度である以上、公平で平等でなければなりません。



誕生月退職による不公平感解消を望む声も

集会では誕生月退職に起因する不公平感への不満の声も出されました。

55歳～60歳に年金支給が引き上げられたとき、JR東日本は57歳原則出向、60歳退職の制度を導入し、誕生月出向・退職となりました。その延長に今の制度があるといえます。しかし、そのときは60歳に達した時点で年金が支給されましたが、現在は63歳になるまで支給されない制度になっています。

したがって、五月雨式に誕生月に退職していく意味はないといってよいでしょう。

さらに、誕生月によっては「ボーナスがもらえない」など不公平感を生み出す原因となっています。

エルダー制度において、誕生月退職は事務手続き的にも受け入れ会社のグループ会社にとっても体制づくりに費やすエネルギーは大変なものがあるといえます。日本の企業においては、公務員はもちろん、他企業においても年度末退職が一般的です。

このようなことから、年度末退職を求める意見も出されました。

よりよい制度の実現に向けて意見をお聞かせください

職場ではエルダー制度をめぐる様々な不安や不満の声が聞かれます。

公平・平等でより良いエルダー制度の実現に向けて、これからも昭和採用連絡会が中心となり取り組んでいきます。意見や感想、情報等をお寄せください。