

## エルダー雇用の確保、労働条件・労働環境向上のため 世代・労組の壁を超え たたかいをつくり出そう!



### エルダー社員制度の誠意ある運用を求め大集会 140名組合員の結集で開催!

新潟地本は12月3日、140名を超える組合員の結集のもと、新潟駅大会議室において「エルダー社員制度の誠意ある運用を求める大集会」を開催しました。

エルダー社員制度の問題に対する職場からの取り組みや、現在エルダー雇用先で奮闘している社員へのインタビューの報告などを行い、これからも引き続き会社に対して誠意ある運用を全組合員で求めていくことを確認しました。

### エルダー社員制度の問題解決に向け

### 失敗を恐れずに実践しよう!

### 新潟地方本部 星山執行委員長あいさつ

12月を迎えたが、来年度の退職にあたりエルダー社員制度を利用する社員に対して未だに出向先が提示されていない。

会社から提案のあったいわゆる本体エルダーについては詳しい説明がないまま、希望の有無だけが聞き取られている状況だ。

4月から退職を迎える社員が、2月・3月の土壇場になって契約するか、しないかを迫られるようなことが、不満と不安が渦巻く原因の一つだ。

また、この間私たちが求めてきた出向先の見学やハローワーク並の労働条件開示が実現しないこと、労働者同士のいがみ合いという悲惨な現実も生み出されている。

「こんな職場だとは思わなかった」「話と違う。体が持たない」とやむなく職場を去り退職する先輩もいる。

その職場の管理業務もエルダー社員が担っている場合もあり、出向先の会

社とそこに働くプロパー社員との狭間で本当に苦勞をしている。不満や批判の矢印が労働者同士で向き合うのは悲劇だ。

私たちの求めてきた見学会や、労働条件の詳細な開示を実現することで多



多くの問題は解決される。向けるべき矢印は会社に対してなのだということを今一度皆さんと確認し合いたい。

私たち労働者側も、自らの条件を会社に対して明確に伝える必要性も明らかになってきた。家庭や身内の現状を隠さず明らかにした上でそれをクリアした出向先を会社に提示させることが重要だ。

会社の現実を見れば、改正高年齢者雇用安定法をクリアすれば良いという世間体を優先した制度の作成と運用になっている。社員、家族の幸せがかかっていることを雇用主として真面目に考えられない経営側なのだという事を認識して私たちも立ち向かわなくてはならない。

既にこの制度運用により人生設計を狂わされた

### 職場からの取り組み、生の「声」を共有

集会では、9名の組合員から、エルダー社員制度の問題の解決に向けた職場での取り組みや、職場の社員の思い、エルダー社員の現実や「声」などについて報告を受けました。

●現場長に11月提示と知っていたのか問うと「初めて聞いた」と言われた。本社の考えが現場には伝わっていない。どこで捻じ曲がるのか?

●聞いたこともない会社を提示され「行った以上

は無駄と思っているのか、自分さえ我慢すれば良いと思っているのか、不満があっても提示された場所に行くだけという雰囲気がある。

●雇用先のグループ会社自体が赤字でやっているという話だ。本体のJRがもつと金を出せば雇用の枠は広がるはずだ。

### 再雇用先の早急な提示を求める

### 本部急ぎエルダー社員制度の再雇用提示に関する緊急申し入れ団体交渉

来年度に退職を迎え、エルダー社員制度の利用を希望する社員に対して、11月末までに再雇用先が提示されなかったことから、中央本部は12月1日に申6号として緊急申し入れを行い、12月5日に団体交渉を行いました。

来年度に退職を迎えエルダー社員制度の利用を希望する全ての社員に対し早急に再雇用先を提示すること、再雇用先の提示が遅れた理由を明らかにすること、来年度以降に再雇用先の提示を遅らせな

とシラをきいている。組織を超えてもっと多くの仲間にも傷を負ったり、大袈裟ではなく被害者が出てしまっている。私たちは今、それに気づきこの場に立ち、そしてたたかいは少しずつ前に進んでいる。

一方で経営側は知らん顔をして何の問題も無い

今集会では今一度、シニア組合員のために労働組合として全組合員で、理不尽でいい加減な制度運用を行う会社とたたかうことを確認したい。系統や組織を超えて働く者の力を強くしていくための新たなスタートとする。

現実を知りこれ以上の被害者を出さないための実践をしていこう!労働組合として何が出来るのか?どうしたらこの問題を変えていけるのか?全組合員で知恵を出し、失敗を恐れず実践していこう。

