

	港区新橋5-15-5 交通ビル	2007年 7月5日	特集 新たな再雇用制度 職場討議資料
	国労東日本本部	No. 661	
発行責任者 伊藤秀樹 編集責任者 伊藤隆夫	定価 20円 (組合員の購読料は 組合費に含まれます)		

「新たな再雇用制度」がスタート

JR東日本の修正提案を踏まえ **妥結** (08.4)

安心して働ける職場作りに向け頑張ろう

本年3月30日、JR東日本は、従来の「再雇用機会提供制度」を今年度で廃止し、来年度(2008年4月)から「新たな再雇用制度」を実施することを提案してきました。提案を受けて以降、国労東日本本部は各地方業務部長会議等を開催し、意思統一を踏まえ「解明要求」及び「基本要件」を提出し、JR東日本と団体交渉を重ねてきました。これまでの団体交渉の経緯を踏まえ、6月7日、JR東日本は「新たな再雇用制度の修正提案」を最終回答と位置付け、国労東日本本部に提案してきました。「修正提案」を持ち帰り検討し、この間の国労東日本本部の要求を踏まえ一定の修正・改善等が行われたことなどを受け、翌6月8日、国労東日本本部として妥結・整理を図りました。

この間の「解明要求」、「基本要件」の内容、修正提案内容及び今後の取り組みについては以下の通りです。

現改比較一覧	国労の主張と到達点	基本賃金表	主な労働条件等	重畳修正提案内容	基本要件―申28号	解明要求―申24号	当面の取り組み	もくじ
・ ・ 14	・ ・ 10	・ ・ 8	・ ・ 5	・ ・ 5	・ ・ 4	・ ・ 3	・ ・ 2	

自己申告書及び個人面談に向けた当面の取り組み

今回の「新たな再雇用制度」の提案に関する団体交渉では、何よりも現行制度のように自分の意思で再雇用先が選択できない中で、本当に一人ひとりの希望が活かされるのかということと、仮に自分の希望と支社が提示する再雇用先会社との食い違いやミスマッチが生じ場合にフォローができるのかが大きな焦点となりました。同時に、基本月額のある方について、私たち国労東日本本部は、「最低基本月額16万円」を大きな柱に底上げを求めて取り組んできました。既に団体交渉の経過については業務連絡報で報告を致しておりますが、これまでの団体交渉の経過を踏まえ今後の取り組みの強化をお願いいたします。

6月11日～

各現場長に対する周知徹底を図る

6月18日～

今年満59歳の社員に対し
「自己申告書」を配布し、「自己申告書」に基づく
個人面談を実施

概ね8月中旬～

個人面談に基づく希望把握をした後、
出向枠等の調整を各支社で行う

概ね10月中旬～

2回目の個人面談を行い、
その中で再雇用先会社(出向先会社)等を明示し、
本人の再雇用契約の締結の有無を確認する

2008年2月～

JR東日本と再雇用契約の締結を行う

2008年5月～

「新たな再雇用制度」に基づく再雇用の実施

なお、再雇用先会社への同意が得られた場合は、60歳定年を待たずに再雇用会社(出向先会社)等への出向発令がある場合もあり得る

従って、当面何よりも大切なことは、6月に自己申告書が配布された場合の取り扱い及び個人面談への対応となります。

各現場段階において今年度満59歳に達する社員に対する「新しい再雇用制度」に関する説明と自己申告書が配布されることとなります。

その場合、

- ① 改めて「新たな再雇用制度」について誤解がないように納得のいく説明を求めることが大切となります。
- ② 「新たな再雇用制度」に基づく自己申告書が配布された場合、記入方法等を確認の上、再雇用先の職種、勤務形態や希望地区など本人の意思・希望を個別具体的に記入することが求められます。特に、健康状況については正確に伝えることが重要となります。

当面、上記のような点が大切となりますが、各級機関は今年満59歳に達する組合員との意思統一を深めるとともに、組織的にも対応できる体制作りに向けて特段の取組みを要請いたします。

- ③ 各現場において、各人の提出した自己申告書に基づき個人面談が実施されますが、その際、後々行き違いが生じないように本人の希望を明確にすることが重要となります。そのために、個人面談では再雇用先会社、希望職種、フルタイムかパートタイム希望なのか、具体的な希望地区などを率直かつ具体的に明らかにすることが大切となります。
- ④ また個人面談終了後に体調不良や介護等の問題が生じた場合は、速やかに現場を通じて支社の担当者へ伝えることが重要となります。交渉でもJR東日本は「本人の健康状態については正確に把握していく必要がある」と述べています。また家族に病弱者や介護等が必要とする場合は「個別に判断していく」ことを約束しています。

国労東日本申第24号

2007年5月1日

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 清野 智 殿

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 伊藤 秀樹

「新たな再雇用制度の実施」に関する解明要求

本年3月30日に提案された「新たな再雇用制度の実施」に関する解明要求を下記のとおり申入れを致します。

速やかに団体交渉を開催し、誠意ある回答を強く求めます。

記

1. 年金制度の改正(平成12年改正)に伴い昭和28年(1953年)4月2日以降の誕生日の者は、報酬比例部分相当の老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられることや今後の要員需給、技術力の維持向上及び継承等を踏まえ、今後の定年年齢のあり方についてどのように検討しているのか、基本的な考え方を明らかにすること。

2. 新たな再雇用制度に基づく本人希望の把握の方法及び再雇用先の提示の方法を明らかにすること。同時に、再雇用先の提示内容が本人希望にそぐわなかった場合の取り扱い方について明らかにすること。

3. 「なお、人材育成や技術継承を目的として、出向を命ずることなく会社において勤務する者」は「所属する業務機関の長の指示する業務に従事」とあるが、エルダー社員が所属する業務機関及び業務内容を明らかにすること。

4. 「なお、出向を命ずることなく会社において勤務させることがある」とあるが、その際、会社において勤務するエルダー社員の選任基準を明らかにすること。

5. 「業務上の必要がある場合、転勤等を命ずる」とあるが、その場合の「業務上の必要」について具体的に明らかにすること。

6. 「会社は、業績、態度、知識・技能を公正に判断して勤務評価を行う」とあるが、勤務評定者及び勤務評価基準の内容を具体的に明らかにすること。

7. 雇用契約の終了及び解雇について。

① (1)⑤「国務大臣・・・その他の公選による職務に就いた場合」の「その他の公選による職務」の具体的対象職務を明らかにすること。

② (2)「②勤務成績不良と認めた場合」及び「③心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認めた場合」の具体的内容、基準を明らかにすること。

8. 労働時間、休憩時間、休日等について。

① ハーフタイム勤務について「会社が認めた場合に適用することがある」とあるが、適用する対象業種を具体的に明らかにすること。

② 「日直、宿直等の取扱いは、基本的に社員と同様とする」とあるが、想定される業務内容を明らかにすること。

③ 「指導添乗等については、社員と同様とする」とあるが、具体的業務内容を明らかにすること。同時に、「等」とはどのような内容か明らかにすること。

9. 出向の取扱いに関して、「出向先の業務内容及び就労条件を明示する」とあるが、明示する具体的項目及び内容を明らかにすること。

10. 賃金について。

① 基本賃金(月額)の算定基準の根拠及び考え方を明らかにすること。同時に、等級区分(1~4区分)の基本月額の比率の根拠(再雇用提供制度の比率との比較含め)を明らかにすること。

② 割増賃金における「1時間当たり賃金額の算式中の分母」をフルタイム勤務「155.8」、ハーフタイム勤務「90.6」とする根拠及び考え方を明らかにすること。

③ 賃金の減額等のハーフタイム勤務の「減額単価の算式中の分母」を「94.2」とする根拠、考え方を明らかにするとともに、「フルタイム勤務」の具体的取り扱い方を明らかにすること。

④ 「なお、人材育成や技術継承を目的として、出向を命ずることなく会社において勤務する者」は「所属する業務機関の長の指示する業務に従事」する場合、行先手当についてどのように考えているのか、明らかにすること。

⑤ 主な福利厚生等「社宅及び寮」を利用した場合、別居手当等についてどのように考えているのか、明らかにすること。

11. 主な福利厚生等について、「社員から継続して入居する場合は、社宅、寮の利用は可能とする」とあるが、その場合の社宅・寮の利用料金の考え方を明らかにすること。

国労東日本申第28号
2007年5月24日

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 清野 智 殿

国鉄労働組合東日本本部
執行委員長 伊藤 秀樹

「新たな再雇用制度の実施」に関する基本要求的の申し入れ

「新たな再雇用制度の実施」に関し、「国労東日本申第24号」に基づく団体交渉が5月15日に開催されてきましたが、これまでの交渉経緯を踏まえ、下記の通り基本要求的の申し入れを致します。

速やかに団体交渉を開催し、誠意ある回答を強く求めます。

記

1. 2013年を待たずに定年年齢を段階的に引き上げ、65歳定年制を確立すること。

2. 人材育成及び技術継承を担当するエルダー社員の選任に当たっては、公平・公正に行うこと。

3. 「新たな再雇用制度」に基づく再雇用に伴う出向先会社の提示に当たっては、本人希望に基づき行うこと。

4. 再雇用希望者から希望等を把握した後、再雇用に伴う出向先会社の提示が本人希望の意と相違することなどの想定や可能性が考えられる場合は、事前に再雇用希望者と調整を図ること。

5. 家族に病弱者や介護等を必要とする者がいる場合は、遠距離通勤等を余儀なくするような再雇用に伴う出向先会社を提示しないこと。

6. 「新たな再雇用制度」に基づき雇用契約締結後、出向先会社において病気や体調不調などが生じた場合は、本人意向を尊重し出向先会社の変更を行うこと。なお、その場合の取り扱いは支社が窓口となり誠意ある対応を図ること。

7. 「新たな再雇用制度」に基づく出向者に対し、毎年定期的に個人面談を実施し出向者の実情及び要望等を正確に把握すること。

8. 賃金について。

① フルタイム勤務の最低保障賃金を、16万円とすること。

② フルタイム勤務の等級区分及び地域区分の1箇月の基本賃金を、下記のとおりとすること。

	(1)	(2)	(3)	(4)
1	184,300円	190,500円	200,800円	207,000円
2	174,900円	182,900円	192,800円	198,800円
3	167,600円	175,200円	184,800円	190,500円
4	160,300円	167,600円	176,700円	182,200円

③ ハーフタイム勤務の等級区分及び地域区分の1箇月の基本賃金を、下記のとおりとすること。

	(1)	(2)	(3)	(4)
1	95,700円	100,000円	105,500円	108,700円
2	92,000円	96,200円	101,400円	104,500円
3	88,000円	92,000円	97,000円	100,000円
4	85,000円	88,500円	93,500円	96,000円

9. フルタイム勤務の出向者に対し、社員に準じて「出向特別措置」を支給すること。

10. 単身赴任を余儀なくする場合は、社員に準じて単身赴任手当（別居手当）を支給すること。

11. 扶養手当については、社員に準じて支給すること。

12. 「新たな再雇用制度」に基づく出向者に対する定期健康診断及び特殊健康診断を実施すること。

なお、定期健康診断及び特殊健康診断の取り扱いは有給の取扱いとすること。

13. ハーフタイム勤務の出向者の年次有給休暇は、年間10日間付与すること。

14. 社宅を利用した場合の使用料は1.2倍を上限とすること。

JR東日本の修正提案の主な内容

1 再雇用機会提供制度を廃止し、会社で再雇用する制度を新たに設ける

- JR東日本は、
- ① 年金満額支給年齢までの生活設計をより安定したものとするとともに
- ② 「グループ会社等と一体となった業務執行体制」の構築を引き続き推進しながら、
- ③ 社員のノウハウ等を活用し、かつ会社における人材育成・技術継承をさらに進めていく観点から、「新たな再雇用制度の実施」を来年度(2008年4月)から実施する。

2 エルダー(高齢者)社員としてJR東日本が再雇用契約を締結する

- ① 再雇用を希望する者を全員再雇用する。その場合は、グループ会社等への出向を原則とする。
 - ・ 従来の再雇用一覧表は配布しない。
 - ・ 「再雇用機会提供制度」では、本人が応募し、試験を行っているが、「新たな再雇用制度」では試験は行わない。
 - ・ 本人の再雇用先会社等の希望を勘案しながら、支社が再雇用先会社を提示する。その上で、再雇用の有無を確認し、JR東日本との再雇用契約を締結する。
- ② 出向を命ずることなくJR東日本本体でエルダー社員として従事する場合は、人材育成及び技術継承等を目的とする。

その場合の配置箇所は、支社、地区指導センター又は総合車両センターなどで人材育

成、技術継承の業務にあたる。全体的な規模は、概ね再雇用者全体の1割程度を目安とする。

3 契約期間

契約は1回のみ。

65歳誕生日の属する月末までの期間・・・契約期間5年間。

ただし、平成20年(2008年)度中に定年退職する社員の場合は、満64歳までとする。

※(年金満額支給開始年齢との関係)

労基法第14条「次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年」に基づく取り扱い。

4 実施時期

平成20年(2008年)度に定年退職する社員より適用する。

なお、今年度中に定年退職する社員は、現行「再雇用機会提供制度」を適用する。

5 主な労働条件等

- ① 雇用契約・・・5年間、1回限りの再雇用契約とする(これまでのように1年毎の再雇用契約の更新は行わない)。ただし、平成20年(2008年)度中に定年退職する社員は、4年間とする。
- ② 服务等
 - 社員と同様とする。
 - 職制・職名を設けず、エルダー社員のうち会社において勤務する者は、所属する業務機関の長の指示する業務に従事するものとする。

- ・ 召喚休暇
 - ・ 移転休暇
 - ・ 結婚休暇
 - 無給休暇
 - ・ 業災休暇
 - ・ 通災休暇
 - ・ 私傷病休暇
 - ・ 静養休暇(2日間有給休暇→無給休暇)
 - ・ 産前・産後指導休暇
 - ・ 分べん休暇
 - ・ 育児休暇
 - ・ 診査休暇
 - ・ 養育休暇
 - ・ 介護休暇
 - ・ 看護休暇
- 一 休暇の付与条件及び請求手続は、社員と同様。

- (5) 勤務箇所を離れて勤務する場合及び指導・添乗等については、社員と同様。
 なお、乗務員及び自動車勤務の勤務制度は設けない。

例えば、バス会社等で、社員と同様の運転に従事することは考えていない。

- ⑦ 安全及び衛生、表彰、懲戒、昇進
- 安全、衛生については、社員と同様とする。
 - 表彰・・・永年勤続表彰・運転無事故表彰を除き、社員と同様とする。
 - 懲戒は、社員と同様とする。
 - 昇進は行わない。
- ⑧ 出向の取扱い
- 出向を命ずるにあたっては、出向先会社の業務内容及び就労条件を明示する。
 - 出向期間・・・原則5年間。
 - 出向者は、支社の人事担当部署所属。

- 出向者の労働時間、休憩時間、休日、休暇等は、原則として出向先の規定。
 なお、出向先においてハーフタイム勤務に相当する規定があり、かつJR東日本が認めた場合はハーフタイム勤務として取扱うことがある。

※ 現在、この規定を設けているグループ会社は約6社(整備会社関係が多い状況)。

- 年休の付与日数及び有効期間は、原則としてJR東日本の規定。
- 表彰、懲戒、旅費、福利厚生等・・・社員と同様。

⑨ 業務災害補償等・・・社員と同様とする。

⑩ 賃金

(1) 賃金種別

- ・ 基本賃金
- ・ 通勤手当
- ・ 特殊勤務手当(出向者特殊勤務手当を含む)
- ・ 割増賃金
- ・ 日直・宿直手当
- ・ 緊急呼出手当
- ・ 自動車行先地手当
- ・ 精勤手当
- ・ 功労金

(2) 基本賃金

(単位:円)

フルタイム勤務の基本月額の修正提案内容
(当初提案との比較)

	1~3等級 F・E等級	4~5等級 D等級	6~7等級 C等級	8~10等級 B・A等級
東京支社	178,300 (172,500)	187,200 (181,100)	196,100 (189,800)	213,900 (207,000)
横浜・八王子 大宮・千葉 支社	170,500 (165,000)	179,100 (173,300)	187,600 (181,500)	204,600 (198,000)
高崎・水戸 支社	162,800 (157,500)	170,900 (165,400)	179,000 (173,300)	195,300 (189,000)
仙台・盛岡 秋田・新潟 長野支社	155,000 (150,000)	162,800 (157,500)	170,500 (165,000)	186,000 (180,000)

※ () 内が当初提案の基本賃金額です

(単位:円)

従来の「再雇用機会提供制度」の「フルタイム勤務」の
年収ベースとの単純比較

機会提供制度 の地域区分	新再雇用制度 の地域区分	1~3等級	4~5等級	6~7等級	8等級以上
東京・神奈川	東京支社 エリア	2,439,600 (2,065,500) +374,100 (1.181倍)	2,546,400 (2,251,500) +294,900 (1.130倍)	2,653,200 (2,374,500) +278,700 (1.117倍)	2,866,800 (2,458,500) +408,300 (1.166倍)
茨城、千葉、埼玉、 栃木、静岡 (一部)	横浜・八王子 大宮・千葉 支社エリア	2,346,000 (1,959,000) +387,000 (1.197倍)	2,449,200 (2,134,500) +314,700 (1.147倍)	2,551,200 (2,253,000) +298,200 (1.132倍)	2,755,200 (2,331,000) +424,200 (1.181倍)
宮城、群馬、新潟、 長野、山梨	高崎・水戸 支社エリア	2,253,600 (1,887,000) +366,600 (1.194倍)	2,350,800 (2,058,000) +292,800 (1.142倍)	2,448,000 (2,170,500) +277,500 (1.127倍)	2,643,600 (2,247,000) +396,600 (1.176倍)
青森、岩手、秋田、 山形、福島	仙台・盛岡・秋田・ 新潟・長野 支社エリア	2,160,000 (1,780,500) +379,500 (1.213倍)	2,253,600 (1,941,000) +312,600 (1.161倍)	2,346,000 (2,047,500) +298,500 (1.145倍)	2,532,000 (2,119,500) +412,500 (1.194倍)

※ 上記の表の()内は、「再雇用機会提供制度の年収ベースの額」です。
修正提案の年収計算・・・基本賃金×1.2箇月+30万円で算出。

ハーフタイム勤務の基本月額の修正内容
(当初提案との比較)

	1~3等級 F・E等級	4~5等級 D等級	6~7等級 C等級	8~10等級 B・A等級
東京支社	93,600 (90,600)	98,300 (95,100)	103,000 (99,600)	112,300 (108,700)
横浜・八王子 大宮・千葉 支社	89,500 (86,600)	94,000 (91,000)	98,500 (95,300)	107,400 (104,000)
高崎・水戸 支社	85,500 (82,700)	89,700 (86,800)	94,000 (91,000)	102,500 (99,200)
仙台・盛岡・秋田・ 新潟・長野 支社	81,400 (78,800)	85,500 (82,700)	89,500 (86,600)	97,700 (94,500)

※ () 内が当初提案内容

(3) 通勤手当・・・社員と同様。

(4) 特殊勤務手当・・・社員に準じて取扱う。

(5) 割増賃金・・・社員と準じる。

- フルタイム・・・日勤、変形勤務。
1時間当り賃金額の算出中の
「分母を155.8」とする。

・・・1日7時間40分×244日(非
現業勤務)÷12箇月=155.8

- ハーフタイム・・・変形2形など。
1時間当たり賃金額の算出中の
「分母を90.6」とする。

・・・1日7時間30分×145
(365-「168+52」)÷
12箇月=90.6

(6) 日直・宿直手当、緊急呼出手当、自動
車行先地手当・・・社員に準じる。

(7) 別居手当・・・社員に準じて取り扱う。
なお、「新たな再雇用制度」により、出向
発令時から別居を余儀なくした場合は、
「転勤」したものとみなし出向発令時から
別居手当を支払うこととなります。

(8) 精勤手当

- 夏季支給分(7月)及び年末支給分
(12月)・・・各15万円支給(30万
円×5年間=150万円の枠組み)。
- フルタイム勤務・・・25,000×6ヶ
月=15万円
- ハーフタイム勤務・・・12,500×
6ヶ月=7.5万円
- 成績率・・・増減率(増減額)は、5%
～15%。

(9) 功労金

- 支給対象・・・雇用契約が終了した時
点で、在籍満年数に応じてエルダー社員

に支払う。

- 支給額・・・基準額(基本賃金2個月
分)×在籍満年数=支給額。

※ 当初の提案では、1箇月分であったもの
を修正する。

- 支給日・・・雇用契約終了した月の翌
月の賃金支給日に支給。

- 諭旨解雇の処分の場合・・・2分の1
支払いとなる。

(10) 賃金の減額等・・・社員に準じる。

(11) 旅費・・・社員と同様とする。

(12) 福利厚生等

- 社宅、寮の利用は可能。
- カフェテリアプラン・・・利用可能。
- 社員共済会、社員持株会、社員預金、
財形貯蓄、団体定期保険・・・利用可能。
- 職務乗車証・・・原則再雇用期間中交付。
・・・購入券システム・・・
年40回使用可能(当初提案では12
回であったもの)と修正。
- 単身赴任者・・・自由席特急券代用証
を交付可能とする。また、モニター制度
を適用可能とする。

(13) 社会保障等

- ジェイアールグループ健康保険、厚生
年金及び雇用保険等に引き続き加入す
る。
などが今回の「新たな再雇用制度の修正提
案」の主な内容です。

国労東日本本部の主な主張点 団体交渉経過の到達点

1. 定年年齢の引き上げは、 引き続き検討

国労東日本本部は、今回の「新たな再雇用制度」の提案を受ける以前から繰り返しJR東日本に対し、「年金支給開始年齢に即し段階的に定年年齢の引き上げ」を求めてきました。今回の「新たな再雇用制度」の提案を受けて、改めて国労東日本本部は「年金制度の改正に伴い昭和28年4月2日以降生れた者は、報酬比例部分相当の老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられる」ことや今後の要員需給等の状況を踏まえ、「定年年齢の段階的引き上げ」を強く求めてきました。JR東日本は、「2013年については認識を持っている。社会の動向等含め幅広く見極めたい」なお、「2013年は、年金制度との関係で一つの節目となる。ターニングポイント(転換点)だとは思わないが、現行制度を維持する場合は何らかの検討が必要となると考えている」と述べるとともに「定年年齢の引き上げは否定しない。今後の社会情勢を見ながら、今後、検討していきたいと考えている」ことを明らかにしました。

このことは、今回提案された「新たな再雇用制度」そのものが、2013年(平成25年)時点では改めて検討及び修正が必要となることを認めたものであり、その上で今後の選択肢の一つとして「定年年齢の引き上げ」もあり得ることを認めたものです。

今後、国労東日本本部として、この間の交渉経緯を踏まえ、より具体的に「定年年齢の引上げ」を行った場合の賃金及び労働条件等のあり方について検討を深め、安心して働き続けられる「定年年齢の引き上げ」実現に向けた取組みを一層強めていくことが重要と

なっています。

2. 従来の再雇用機会提供制度と違い、JR東日本が再雇用契約を締結する

従来の「再雇用機会提供制度」では、あくまでグループ会社等と再雇用に伴う雇用契約を締結する取扱いとなっていました。今回の「新たな再雇用制度」では、60歳以降の再雇用を希望する社員を「エルダー社員」としてJR東日本が直接再雇用することとなります。従来の「再雇用提供制度」では、60歳以降の再雇用を希望する場合は、再雇用先会社の採用試験(第1回試験、第2回試験)が行なわれていましたが、今回の「新たな再雇用制度」が2008年4月から実施された場合は、採用試験は不要となります。

3. 新たな再雇用制度では、「原則出向」「再雇用後の出向先会社は、JR東日本が提示」する

今回の「新たな再雇用制度」では、60歳以降の再雇用を希望する者をJR東日本が再雇用した後、「原則出向としてグループ会社等へ出向を命ずる」こととなります。この場合の「雇用契約」の取扱いは、従来の「再雇用提供制度」では、各グループ会社等と本人が1年単位の再雇用契約を締結し毎年契約更新を行なっていましたが、今後は「再雇用契約は1回とし、原則5年間の有期雇用契約、毎年の契約更新は行なわない」こととなります。

具体的な取扱いは、満59歳に到達した社員に対し「自己申告書」を配布し、再雇用に関する希望の有無、希望する職種・地区等の

本人希望を提出する。その後、自己申告書に基づく「個人面談」を実施し再度本人の再雇用に関する希望を把握した後、J R東日本が各グループ会社等と調整を行なった上で、第2回目の個人面談(10月中旬頃)の中で「再雇用後の出向先会社を原則1社提示」した上で、改めて再雇用の有無の確認を行なった後、雇用契約を締結していくこととなります。「再雇用後の出向先会社を提示」する際には、業務内容や労働条件などの就労条件を提示することとなります。

J R東日本が、「個人面談」により本人の希望職種等を把握した上で、「再雇用後の出向先会社を提示」する場合は、あくまで「本人の業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し、会社が再雇用後の出向先会社等を選定する」することとなります。出向先会社等を選定する場合は、「第一義的には本人のノウハウを活かしていくこと」を基本にJ R東日本として考えていくことが団体交渉でも明らかにされています。

なお、「人材育成や技術継承を目的として、出向を命ずることなく会社において勤務するエルダー社員」については、あくまでも「必要な知識や指導できる人」を対象に、「人物本位」で考え「支社で判断し、指定していく」こととなります。また、「会社において勤務するエルダー社員」の規模は、再雇用者全体の約10%程度とし、対象職種はほぼ全系統・全職種となります。「会社に勤務するエルダー社員」の配属箇所及び業務内容は、支社、地区指導センター、総合車両センター、代表保線技術センター、電力・信通技術センターなどに配属し、「作業ダイヤに入らず、専ら人材育成、技術継承を担当し、計画や教育・指導にあたる」アドバイザー的な役割と位置付けています。

この「会社において勤務するエルダー社員」の選定については、あくまで「支社で判断

するとなっておりますが、疑念を抱かれることなく公平・公正に行うことは当然のことであり、今後の取り扱いを注視、チェックしていく必要があります。

4. 本人希望を踏まえ、再雇用後の出向先会社を提示。ミスマッチ等が生じた場合は個別に対応

今回の「新たな再雇用制度」が提案されて以降、現行の「再雇用機会提供制度」に基づく再雇用先会社を自らが選択・希望することができなくなり、事実上「全てJ R東日本にお任せとなるのではないか」等の心配や意見が多く寄せられました。こうした職場の不安解消に向け国労東日本本部は、あくまでも「本人希望に即して再雇用後の出向先会社等を提示すること」また「再雇用後の出向先会社の提示が、当初の個人面談における本人希望と食い違い(ミスマッチ)が生じた場合は、事前に再雇用希望者との調整を図る」ことを求め団体交渉を重ねてきました。

組合側の指摘に対し、J R東日本は、現在の雇用環境が支社によって違いがあるために「場合によっては本人の意向と違って遠い箇所を提示せざるを得ない場合もあり得る」としながらも、「希望する箇所に当てはまる場所がない場合は、事前に本人に意向確認するなど色々な方法があると考えている。」「色々な特情によりアンマッチがでる地域はゼロではない。しかし、少なくともキチンと対応するよう支社を含めて指導していく」ことを明らかにしています。また、組合側の再雇用希望者とのキャッチボールを重ねながら出向先会社の調整を図るべきだという指摘に対し、「全てを対象とは言えないが、今後もキャッチボールはあり得る」との考え方を示しています。

再雇用希望者の家庭の事情の変化や本人の

健康状態などについては、「本人の希望把握後に変化等が生じた場合は、提起を受けて対処することはあり得る」「本人の健康状態については、正確に把握し考えていく必要がある」と回答しています。また、「家族に病弱者や介護等が必要となる者がいる場合」は、「その人の実情を把握し、支社が窓口となり個別に判断していく」考えを明らかにしています。

この間の団体交渉を通じてJ R東日本は、「門前払いすることが目的ではないので、本人との調整はあり得ると考えているが、丁寧に対応していく」ことを明らかにしています。今後、再雇用希望者の希望と全く違う出向先が提示された場合、これまでの団体交渉の経緯を踏まえ、再雇用希望者と支社・現場との調整が必要不可欠となっていくと思います。再雇用希望者のみの問題とせず、ミスマッチや家庭の事情等の問題などについては、支社を窓口とした組織的な取り組みが不可欠となります。改めて、これまでの団体交渉の経緯を踏まえた取り組みが重要となります。

5. 再雇用後の出向先で体調不調等が生じた場合は、出向先企業の変更含め個別に対応

組合側は今後、再雇用後の出向先会社において病気や体調不良が生じた場合、本人意向を尊重した出向先会社の変更を行なうことを求めてきました。この組合側の指摘に対し、J R東日本は「基本的に支社等の人事担当課が窓口となる。なお、病気や体調不調等が生じた場合については、個別に判断する」と文書回答で明らかにしてきましたが、交渉を通じ、「色々なケースがあり得る。体調不良により、出向先業務に耐えられない場合は、出向先企業を変更することも選択肢の一つではないかと思う。しかし、現時点では、断定的

に言えないが個別に対応していくこととなる」と回答しています。ただし、出向先において体調不良等が生じた場合に、フルタイム勤務からハーフタイム勤務への切り換えは想定していないという回答に止まっています。

再雇用後の出向先会社における出向者の現状を正確に把握し、機敏な対応を図る観点から組合側として「毎年定期的に個人面談を実施し、出向者の実情及び要望等を正確に把握する」ことを求めてきました。この組合側の指摘に、J R東日本は「現在検討中」であるが「何らかの形でエルダー社員の状況把握が必要である」と認めています。

今後、組合側が求めた「毎年、定期的に個人面談」を実施させるために努力するとともに、出向者が体調不調等の事象が発生した場合は、速やかな連絡体制とともに仲間の支援体制作りが何よりも大切であり、一層の取り組みの強化が求められています。

6. 再雇用後の出向先会社における勤務評定は、恣意的な評価は行わない

今回提案された「新たな再雇用制度」では、「精勤手当(夏季支給分、年末支給分が各15万円支給)」について「調査期間内における勤務成績により増額又は減額」の措置を行うとなっていますが、組合側として公平・公正な評価を求めてきました。J R東日本は、改めて「現行でも故意に行っていることはない」、「恣意的に行わない」ことを明確にしています。

7. 再雇用後に単身赴任を余儀なくする出向先会社の提示の場合、別居手当をJ R社員同様に支払う

現行の「再雇用機会提供制度」においても、しばしば各支社における雇用環境の違いが問

「再雇用機会提供制度」と「新たな再雇用制度」の比較一覧

項目	再雇用機会提供制度	新たな再雇用制度
再雇用先	グループ会社等へ再雇用	J R東日本がエルダー社員として採用 ・グループ会社等へ原則出向 ・ただし、人材育成・技術継承を目的に出向せず会社に勤務する場合もある。
採用試験	第1回目、第2回目採用試験	試験なし、再雇用希望者は全員採用
雇用形態	契約期間一年金満額支給開始年齢まで 1年以内の有期雇用契約(毎年、契約更新を行う)	契約期間一年金満額支給開始年齢まで 5年の有期雇用契約(1回のみ再雇用契約)
勤務	再雇用先企業の就業規則による	・J R東日本社員と同様 ・職制・職名を設けず、エルダー社員のうち会社において勤務する者は、所属する業務機関の長の指示による業務に従事
労働時間 休日	再雇用先企業の就業規則による	・フルタイム勤務(週40時間) ・ハーフタイム勤務 時間-1日4時間30分勤務(1週21時間程度) 休日-概ね年間145日(年間の特別休日168日) ・時間外・休日労働、日直・宿直は、基本的に社員と同様
年休	概ね年間10日	・フルタイム勤務・・・年間20日(保存休暇なし) ・ハーフタイム勤務(保存休暇なし) 時間-年間20日 休日-年間11日
人事	再雇用先企業の就業規則による	・原則としてグループ会社等へ出向 ・なお、出向を命ずることなく会社において勤務する場合がある ・業務上の必要により転勤がある ・業績、態度、知識、技能を公正に判断して勤務評価を行う
休暇	再雇用先企業の就業規則による	・有給休暇 -選挙休暇 -忌引休暇 -罹災休暇 -障害休暇 -召喚休暇 -移転休暇 -結婚休暇 ・無給休暇 -業務災害休暇 -通勤災害休暇 -私傷病休暇 -静養休暇 -産前・産後指導休暇 -分べん休暇 -育児休暇 -診査休暇 -養育希有か -介護休暇 -看護休暇

	再雇用機会提供制度	新たな再雇用制度
休職	再雇用先企業の就業規則による	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向休職 ・ 介護休職 ・ 育児休職
賃金	最低基準額(年収ベース)一略	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本賃金一略 ・ 通勤手当一 J R 東日本社員と同様 ・ 特殊勤務手当一 J R 東日本社員に準じて取り扱う。 ・ 割増賃金一 J R 東日本社員に準じて支払う ・ 日直・宿直、緊急呼出手当、自動車行先地手当一 J R 東日本社員に準じて支払う ・ 別居手当一 J R 東日本社員に準じて支払う ・ 精勤手当(夏季・年末)一各15万円 ・ 功労金(基本賃金2ヶ月分×在籍年数) ・ 賃金の減額一 J R 東日本社員に準じる ・ 旅費一 J R 東日本社員と同様
雇用契約の 終了・解雇	再雇用先企業の就業規則による	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用契約の終了 <ul style="list-style-type: none"> 一 雇用期間が終了した場合 一 死亡した場合 一 エルダー社員が契約解除を願い出て、会社がこれを承認した場合 一 私傷病により、継続180日間欠勤した場合 一 国務大臣、国会議員、地方公共団体の議会の議院その他の公選による公職に就いた場合 ・ 解雇 <ul style="list-style-type: none"> 一 懲戒による解雇処分が決定した場合 一 勤務成績不良と認めた場合 一 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えられないと認めた場合 一 業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により、解雇を必要と認めた場合 一 その他解雇が相当と認められる事由がある場合
福利厚生 社会保障等		<ul style="list-style-type: none"> ・ 社宅・寮の利用可能 ・ カフェテリアプランの利用可能 ・ 社員共済会、社員持株会、社員貯蓄、財形貯蓄、団体定期保険の利用可能 ・ 職務乗車証は交付、なお、モニター制度、自由特急券代用証の交付可能 ・ ジェイアールグループ健康保険、厚生年金・雇用保険等に引き続き加入

又 毛
