

JRの業務外注化と非正規雇用化に反対するニュースです。感想や意見、現場の情報をお寄せ下さい。dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

分社化・転籍を許すな！

JR東 エルダー社員の業務範囲拡大を提案

エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について

①会社における業務範囲の拡大

エルダー社員は今後も水平分業を前提に原則出向を命ずる。業務運営や人材育成、技術継承のため、会社において、以下の業務にもエルダー社員を配置する。

- ①資格や適性検査の合格を要件とする業務（運適、医適を要する業務等）
 - ②設備等保全の計画、管理監督業務
 - ③管理業務
- *上記のほか、会社が必要と認めた場合

②労働条件の一部変更について

①エルダー社員の位置づけ

- ①転勤等 エルダー社員に転勤を命ずる。業務量の変化、資格喪失や私傷病等業務遂行が困難な場合。通勤事情を考慮する。
- ②職制・職名 職務内容と指揮命令系統は職制に準ずる。職名は職種ごと共通。事務エルダー、営業エルダー、輸送エルダー、車掌エルダー、運転士エルダー、車両エルダーなど

②勤務の取扱の変更

- ①JR本体で勤務するエルダー社員は社員と同様の勤務種別を適用。
- ②ハーフタイム勤務（休日・時間）の新規適用を取りやめる。
- ③育児・介護勤務B（短日数）は、取得事由を問わない「短日数勤務」。

③管理業務等（管理者、輸送業務等）に従事する場合の手当の支給

職務手当、技能手当、行先地手当を支給する。

④精動手当の算定方法の変更

6月1日（夏季支給）及び11月1日（年末支給）に在籍するエルダー社員、基準日前1ヶ月以内に雇用契約を終了したエルダー社員に支給。基準日前1ヶ月以内に定年退職した者は含まない。調査期間はJR本体と同様に変更。調査期間が、定年退職前の社員の期間及びエルダー社員の期間にわたる場合、一つの期間として通算する。支給額は「エルダー賃金×JR東日本の手当の月数」。

⑤割増賃金の算定基準の見直し

1時間あたりの賃金額の算出分母を社員と同様に変更。

③実施時期

業務範囲の拡大は2018年4月1日以降の定年退職者から実施。労働条件の変更は2018年4月1日以降に在籍する全エルダー社員に適用する。

④経過措置

現行ハーフタイム勤務の者は、契約終了まで継続できる。

6月9日、JR東本社は夏季一時金回答と合わせて「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」の提案を行いました。提案は、形式的には60歳で定年退職したエルダー社員をJR本体でも雇用するという内容です。しかし、これは全面的な外注化と分社化、転籍強制に向けた動きです。会社は、提案理由として「大量退職を迎える中で、退職者を全員出向させると、JR本体の要員が厳しくなる」と言っています。これ自体はエルダー制度の破綻を示すものですが、会社

はそれをも利用して運転士や車掌などの外注化・分社化、転籍を進めようとしているのです。この提案について東労組は「定年延長に向けた一歩」と宣伝しています。しかし、これはまったくのウソです。現実には真逆で「分社化・転籍に協力するから東労組だけは切り捨てないでくれ」ということなのです。提案は、再雇用後の勤務種別についてJR社員と同じとしながら、実際には、乗務手当などの特殊勤務手当の支給は入っていません。現役でも過酷な行路を、エルダー社員は超低賃金で手当もなく乗務することになります。会社は、現場での説明や再雇用の面談を早く行いたいとしています。早く行いたいが、早急に団交を開催させ、会社の見解や提案の詳細を明らかにさせなければなりません。全面外注化と分社化・転籍攻撃粉砕！定年延長と65歳まで働ける労働条件確立！動労千葉と共に闘おう。