

新たな裏切りに走る東労組

乗務員含めた別会社化・転籍強制に全面協力

J R東本社は6月9日、「エルダー社員の会社における業務範囲拡大」を提案しました。

東労組は、今回の提案に対し、『「シニア雇用協定」と『今後の雇用の基本に関する覚書』の主旨は今も変わらないことを確認した』ことを最大の成果として打ち出しています。

「シニア協定再確認」の意味

シニア制度とは9年前にすでに廃止された再雇用制度のことです。

「シニア制度」は、年金支給年齢の引き上げに伴う60歳以降の「再雇用機会提供制度」でした。再雇用と外注化はセットでしたが、提案時に外注化のことは隠されていました。いざ締結

の段階になって再雇用の前提条件が「労使は業務委託を深度化し着実に推進する」という条項を結ぶことだったことが明かされたのです。

東労組は「他企業と比べてぬきんでた素晴らしい制度」と大宣伝しました。しかし、外注化を労働組合として推進する条項については、東労組の現場組合員にも協定締結までいっさい明らかにされませんでした。

別会社化・転籍に協力する東労組

今回、東労組のニュースには「65歳定年延長に向けた大きな一歩」と書かれています。また、多くのウソです。「シニア協定」「覚書」の核心は「労使は業務委託を深度化し着実に推進する」

ことを確認したことです。東労組は、それを今になってわざわざ再確認したのです。

つまり、「労使は『水平分業』を深度化し着実に推進する」ということなのです。強制出向というレベルを超え、別会社化と転籍を強制するところまで外注化を拡大することに全面協力するという宣言です。

J Rやグループ会社で働くすべての労働者の雇用や権利を売り渡す裏切りです。絶対に許せません。

業務部速報

No. 118

発行 17. 6. 9

JR東労組 業務部

私たちが要求してきた
エルダー本体勤務枠拡大
会社提案を引き出す！

私たちは、この間シニア世代の安定的な雇用の確保のために、65歳定年延長を求め続けてきました。「シニア雇用協定」締結に至る議論において、**国鉄改革を通じて会社発展の基礎を創り上げてきた国鉄採用組合員が持つ知識・技能等を更に活かす**という確認事項は、今もなおシニア雇用制度の核心です。この主旨に踏まえれば、シニア雇用に関する制度は**全系統・全職種・全職名において実施**することが必要です。

会社はこの核心部分である私たちの主張を認めた上で、更なる**本体勤務枠の拡大**についての考え方を示しました。これは、**65歳定年延長に向けた大きな一歩**です。とはいえ、この考え方の中で、どのように技術継承ができる体制が構築されるのか、様々な施策が行われている中で、昭和採用者が65歳を迎える7年後以降どのような体制を構築するのかなど、内容の議論を深めなければなりません。

シニア雇用制度は、国鉄改革を真面目に担った先輩たちの雇用確保のための制度ですが、多くの組合員が希望する職種、箇所で勤務できていない現実があります。今回の本体勤務枠拡大がシニア雇用制度の主旨に合うものであるか、明確にしていかなければなりません。

会社提案にあたり確認したこと

**今後の雇用の基本に関する覚書の主旨は変わらない
施策実施に関する確認メモに則り取り扱う**

**施策実施に関する確認メモを守らせ
60歳以降の雇用先を守るために
全ての職場から議論を創り出そう！！**