

ライフサイクル制度、業務外注化、ダイ改合理化、基地統廃合、ローカル線切り捨て反対！ 定年延長と65歳まで働ける職場を！

全業務外注化・分社化の攻撃

6 / 9 エルダー社員の業務範囲拡大提案

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（要旨）

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、JR本社にもエルダー社員を配置する。

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

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。助役エルダー、技術専任エルダー、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、施設エルダー、電気エルダー、看護師エルダー、医療技師エルダー

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日以降在籍する全エルダー社員に適用する。

6月9日、JR東日本本社は、「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」の提案を動労千葉に行いました。形式上その内容は、エルダー社員をJR本中でも雇用するというものです。しかし、これは全面外注化・分社化と転籍強制に向けた重大な攻撃です。会社は提案の理由として、「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」と説明しました。エルダー制度の破綻を認めた形です。しかし、外注化を前提に要員を削減していけば、人員不足になるのは当然です。会社はそれをも利用し「仕方がないこと」として外注化・分社化を進めようとしているのです。
外注化・分社化に加担する東労組
この提案について、東労組は「定年延長に向けた一歩」などと宣伝しています。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・革マルだけは切り捨てないでくれ」といつているのです。シニア制度を「素晴らしい再雇用制度」といい、外注化に協力していつた時と同じやり方です。実際に会社は「水平分業が前提」「原則出向」といつています。乗務員を含めてあらゆる業務を外注化し、分社化・転籍へ進もうという狙いです。職場から外注化反対の声をあげよう。