

エルダー提示を考える

丁寧な説明と言っているけど!?

昨年4月から「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」が実施され、本体エルダーの導入も行われました。

当時の会社説明では、本体エルダーは車掌・運転士と管理者しかないと伝えていましたが、検修職場や駅、施設関係職場でも多くの社員が本体エルダーとして提示されています。

エルダー提示については、制度導入時から会社が決めた前年11月の提示が守られず、定年1週間前になってやっと提示される状況や社員とキャッチボールをしながら丁寧に説明するという事が守られない状況が続いています。

千葉さんについても2週間前に打診があり、1週間前に提示されるという状況で、長年働いた挙句に追い出すような提示のあり方に疑問の声が出ています。

エルダー制度とはなに？

元々は年金支給が60歳から65歳に引き下げられたことから、法律によって65歳まで働くことが出来るようにしたものです。現役と同じ賃金で65歳まで同じ労働条件で働かせることは、企業にとって負担が大きいという使用者側の理由により、①定年延長②定年制度廃止③定年後継続雇用の3つから、それぞれの企業が選択できる制度が法制化され、JR東日本は③の定年後継続雇用（エルダー制度）を導入しました。

エルダー制度では、再雇用であるために、導入した企業では、賃金引き

下げが行われています。JR東日本では高齢者雇用継続給付金の活用をするために、エルダー賃金は現役時のほぼ半額にされています。つまり、国の制度を最大限活用し、負担を少しでも減らすために定年後継続雇用を選択したのです。

労労に限らず、ほとんどの労働組合は、労働条件の引き下げを伴わない定年延長を求めています。JR東日本のような大規模な企業がやらなければ、ほとんどの企業も足並みをそろえ、賃金引き下げにつながる再雇用制度を選択することは間違いありません。

また、大きな収益を上げる企業には、高齢者雇用継続給付金を利用しなくてもよい賃金体系を作らせることこそ法制化する必要があります。

提示のあり方の問題点は？

会社は交渉の中で、社員には丁寧に説明すると言っていますが、1週間前に提示されて、拒否すれば辞退したこととみなし、雇用契約を結ばないというようなやり方は労働者の生活を破壊しかねず許されることではありません。これでは丁寧な説明とは言えません。

また、提示された会社によっては、休日数が少ない。短日数勤務が導入されていないなど、JR東日本の労働条件と格差が大きいところが多くあります。

主な再雇用先の休日数

本体エルダー	114日
J-TEC	109日
JTTM	114日
仙建工業	126日
ビルティック	124日
東北ロジ	95日
スワローツアー	76日

会社は、「個別企業の問題だからJRがとやかく言えることではない」と逃げているが、40年以上働いて、体も衰えていくのに、賃金が下がり、休みが少なくなることが本当に社員の幸福の実現を言う「変革2027」が本気で言っていることなのか疑問です。

【高齢者雇用継続給付金とは】

現役時の賃金の75%以下になったときに、国がエルダー基本給に一定割合の補助金を支給する制度で、JR東日本の基本給の場合、3万円くらい支給されます。

年間労働時間の短縮を！

私たち幹総台車科の勤務種別は、変形7H1形というものです。

変形とは、1988年に、1日の労働時間規制が48時間から40時間に労働基準法が改正されたときに、使用者側の要請により導入された制度です。具体的には、1ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、3日間は10～16時間働かせ、あとは休みにすれば1週間では40時間に収まるので法律的には問題がないという制度です。

◎変形7H1形とは 7は7時間 Hは30分
1形は休憩時間が1時間 という意味です。
なので、7時間30分の労働時間と休憩1時間の勤務という事を表します。

例・・・変形なので、事前に勤務時間を決めておけば、1ヶ月の勤務は
月 16時間 火 14時間 水 10時間 木 休み
金 休み 土 休み 日 公休 という勤務も可能です
(休みが多く見えますが、拘束時間、通勤時間を考えると大変です)

この勤務では、1週平均では1日6.7時間となり、労基法上の1日8時間も、1週40時間もクリアされるので、超過勤務手当無しで、月火水働かせることができます。

こんな極端な働き方をしたら、体を壊す可能性があります。また、変形とは言っても労働者を守る目的で作られた労働基準法ですから、極端な労働を認めているわけではありません。そこには労働組合（なければ過半数代表）との合意が必要です。

年次有給休暇の5日間の指定が労基法の改正により使用者に義務付けられましたが、それだけ休めない事が明らかになっています。



こんな余裕が欲しいよね

私たちが求めているもの

JR東日本の年間労働時間は約1880時間です。これは、JR発足以降ほとんど変わっていません。

完全週休2日制の導入が叫ばれ、公務員や学校は完全週休2日制になったのは30年前のことです。しかし、民間企業は、利益減少になってしまうことから使用者側が反対し、導入が見送られてきました。

私たちの職場では、臨時列車が多く走る年末年始、ゴールデンウィーク、お盆に特別休日が集められ、土曜日の出勤が多くされています。それに対する不満の声も多く聞かれています。

JR東日本は、「山の日」が国民の祝日に制定された時も、法律的に休日とする必要はないとして特休を増やすことはしませんでした。

このことから、せめて年間労働時間を1800時間に（休日10日増）法制化させるなどのことが望まれます。そしてどこで、働いていても完全週休2日にさせていくことが労働組合の役割でもあります。

JR東日本の休日	114日
公休	52日（労基法）
特休	62日（任意） (祝日 年末年始含)
完全2日制には	
公休	52日（労基法）
特休	52日（土曜日）
祝日	16日
最低でも120日は必要	
年末年始など考えると	
124日となります	

○拡大の状況

8月1日	武蔵小杉駅	22才
8月1日	武蔵小杉駅	25才
8月1日	仙台施設	27才

○今後の日程

8月16日	仙台市議会議員選挙告示
8月23～24日	東日本本部定期大会（東京）
8月25日	仙台市議会議員選挙投票日

一緒に職場を良くしましょう！

