

ジョブローテーション、乗務員勤務制度改悪、ダイ改合理化、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！

職場に闘う労働組合を 社友会「連携協議会」の設立狙う

◆経団連 1/16「提言」のポイント

- 「労使協創協議制」（モデルは社友会）を作り、労働者全体に適用できる「契約」を結ぶ権限を与える
- 労働時間規制を「労使協議」で取り払える
→「社友会」が同意すれば良いことに
- 「最低の基準」を定めた労働基準法を「労使合意で柔軟化」＝事実上の労基法解体
- 労基法の性格も「生産性の改善・向上に資するもの」へと根本から転換

社友会が「JR東日本社友会連携協議会」（案）設立に向けた準備委員会を今年2月7日に発足させています。各支社等ごとの22機関の「連携強化」「課題認識の共有化」などが目的とされています。

「40年に一度」の攻撃と一体

深澤前社長が「社友会は苦勞している」と語るように、社友会による職場支配は決して上手く進んではいません。

しかし、ここで本格的な組織体制整備に乗り出していきません。

それは、「40年に一度」と言われる労働法制的改悪と一体です。

準備会発足の直前、1月16日に経団連が「労使自治

を軸とした労働法制に関する提言」を発表しています。この提言以降、厚労省が「労働基準関連法制研究会」をたちあげ、年内にも報告書が発表されようとしています。

これを主導しているのはJR東です。

経団連の審議員会議長と労働法規委員会の委員長に就いているのは、JR東の富田前会長。急ピッチで進められる労働法制改悪のモデルはJR東の社友会です。

経団連提言と一体で社友会の組織体制整備に乗り出したのも、「JR東が主導して労働法制改悪を行う」という攻撃です。社友会化との闘いは、労働者全体の権利がかかった重要な位置にあります。

「社友会」でなく闘う労働組合を

会社は職名廃止、業務融合化、ジョブローテーションなどの攻撃を開始するにあたって、まず労働組合への攻撃と社友会組織化に乗り出しました。労働者の団結と労働組合に、会社の攻撃を打ち破る力があるからです。

鉄道の安全のためにも、共に働く仲間のためにも社友会に入ってはなりません。

すでに「IT企業化」「鉄道部門4千人削減」など会社の鉄道業務をないがしろにする施策の矛盾があらわになっています。今こそ職場に闘う労働組合が必要です。