

J R 東日本 社友会と新賃金交渉!?

労働者こそ「労働組合」にこだわり闘おう

経労委報告で打ち出された「労基法・労組法解体」

- ◆ 労基法は労働条件・権利の最低基準で、労働協約はそれを上回る約定であったはず
→ 労基法以下の条件を認めること（＝デロゲーション）が「集团的合意」の目的に
- ◆ 「集团的労資関係」とは、「団結権」「団交権」「団体行動権」（労働組合として闘う・交渉する権利）を意味していたはず
→ 「労働者、使用者の集团的合意」という言い方で、労働者側も、使用者側も同じ「集団」にされている。
- ◆ 「集团的合意」の労働者側の当事者は、労働組合ではなく従業員代表組織（＝「社友会」）にされている。

今春闘でJ R東日本は重大な攻撃をしかけた。社友会の全国組織である「社友会連携協議会」と「新賃金交渉」を始めたのです。もちろん社友会には労働組合が持つ「交渉権限」はありません。会社は「交渉」ではなく「意見交換」といい、社友会側から出されたのも「要求」ではなく「意見」とされています。しかし、会社は労働組合の要求ではなく、社

友会の「意見」に沿った回答を行い、「下地作り」を行ったのです。

J R東日本が労基法解体を先導

この間、経団連は（従業員代表組織に「個々の労働者を規律する契約を結ぶ」「就業規則の合理性推定」「デロゲーション（上表参照）」の権限を与える」という、労働基準法、労働組合法を根本的に否定する攻撃を進めてきました。それを先導したのがJ R東日本です。

経労委の審議委員会議長をJ R東・福田哲郎が務めて出した昨年の提言が、攻撃を加速させました。厚労省において急ピッチで検討会が持たれ、26年の通常国会にも労基法改悪案が出されようとしています。

J R東日本は重大な攻撃だと認識しているからこそ、「社友会との新賃金交渉」を始めたのです。そして、職名廃止・融合化、現業部門の解体などにも労働基準法解体―労働組合解体という意図が貫かれています。

*

ここまで経団連・J R東が「労働組合」にこだわるのは、労働者の団結した闘いの力を恐れているからです。労働者こそ「労働組合」にこだわって、職場に闘う労働組合を取り戻そう。