

組織・人事賃金制度・労働条件 すべての根本的解体・再編攻撃

絶対反対！ 職場から声あげよう！

特徴的な提案内容

- 12支社（首都圏本部等含む）すべてを廃止
→36の「事業本部」へ（千葉支社は「千葉」「房総」「京葉総武」の3事業本部）
- 「現業」「非現業」という区別を廃止
→企画業務を含めた融合化・一体化へ
- 「新たなジョブローテーション」の「同一勤務の最大10年」を廃止
→業務融合化へ解消
- 乗務員の「出勤予備」を廃止
→「変形日勤」等の配置による「職場横断的な対応」へ
- 出向期間を「原則3年」から「原則5年」に改悪。「転籍一時金」の新設。
- 「基本給」を廃止→「職務能力給」へ
- 「定期昇給」を廃止→「能力昇給」へ
- 乗務員手当などを廃止
→「業務手当」へ改悪
（例：月額で乗務員2万円、車両検修で日勤業務5千円、定例的に深夜帯に勤務1万円）
- 退職金を廃止→企業型確定拠出年金へ改悪

JR東日本は5月7日から組合提案、8日にプレスリリースを行い、組織体制、人事賃金制度、労働条件のすべてを抜本的に改悪する施策を発表しました。

提案は、支社の廃止・分割、現業・非現業の区別の廃止、全面的な能力給への転換、出勤予備や乗務手当廃止など、「会社をいから作り変える」ような内容です。

また、出向期間の原則5年化、「転籍一時金」による転籍強制を狙うなど、グループ

プ会社再編を見据えた攻撃も準備されています。

「社友会」を前提にした攻撃

どれ一つとっても重大な攻撃です。しかし、それらをひとまとめにして提案し、人事賃金関係は来年4月、組織再編関係は7月に実施するということです。あまりにも乱暴で傲慢な態度です。

会社がこうした攻撃に出られるのは、「社友会」によって職場から声は上がらない「ことを前提にしているからです。

しかし、激しい攻撃には必ず矛盾があります。それを暴き出すのは職場からの声と団結した闘いです。

今こそ職場に闘う労働組合が必要です。動労千葉とともに声をあげよう。