

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！

# 「国鉄由来廃止」を繰り返し強調

## JR東日本 組織体制、人事・賃金制度、労働条件の抜本的改悪提案

会社は、「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方」なる組織体制、人事賃金制度、労働条件のすべてを抜本的に改悪する提案を行いました。

### 改めて国鉄分割・民営化が焦点に

提案資料においても、プレスリリースにおいても、「国鉄由来の制度や職場のあり方を変える」ということが繰り返して強調されています。国鉄分割・民営化―JR発足にかけた狙いを改めて貫徹するという意図が表れています。

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方」プレスリリースより

- 国鉄時代に由来する事業運営体制と人事・賃金制度について抜本的に見直す
- 国鉄時代に由来する…エリア区分や職場、本部・支社、本社による3層構造…を超えていく
- 国鉄由来の人事・賃金制度を抜本的に改正
- 国鉄由来の都市手当等を見直し
- 国鉄由来の退職一時金制度を廃止

### 国鉄分割・

民営化は、戦後最大の労働運動解体攻撃であり、日本における新自由主義攻撃の本格的な出発点でした。

国鉄における労働運動の解体を通して、日本労働運動全体を攻撃する狙いで

した。実際、国鉄分割・民営化を契機に、総評が自ら解散し連合が結成されました。

終身雇用や年功制賃金・定期昇給という「日本的な労使関係」は当時から問題にされ、抜本的な解体が狙われてきました。年金制度についても、確定拠出年金法が01年に施行され、「30年後には報酬比例部分を完全民営化」とされました。

しかし、国鉄分割・民営化との闘いは「国鉄1047名解雇撤回闘争」として継続されました。連合傘下の労組でも支援陣形が広がり、政府や大資本が簡単に「自由にできる」状況にはなりません。終身雇用や定期昇給解体の攻撃、公的年金制度の解体・民営化は、彼らにとって現在も「やり切れていない課題」です。

### 攻撃の全社会化を狙う提案

JR東の今回の提案は、JR内部だけの問題ではありません。国鉄分割・民営化がそうだったように、JRで攻撃のモデルを作り、全社会化しようという狙いです。

その核心は、労働組合解体と社友会の組織化を通じて、労働条件を根本から解体・改悪することにあります。だからこそ、反撃の力は職場の団結した声と闘い、闘う労働組合です。