

組織再編提案を一部撤回 事業本部＝事業場は「NG」

会社攻撃の矛盾が明らかに

1月28日、JR東日本は7月に予定している組織再編に関する修正提案を行いました。

当初の提案では、12支社（首都圏・東北本部含む）を解体し36の事業本部に再編し、「事業本部全体で一つの事業場」としていました。しかし、厚労省から許可が出ず、修正を余儀なくされました。事業場の単位については、基本的に現在の状態が維持されます。会社の攻撃の矛盾が、ここでも明らかになっています。

労基法 抜本改悪の攻撃

労基法でいう「事業場」は「同じ場所」を基準にした考え方です。労基法は「事業場」を単位として適用されています。

厚労省が進める「40年ぶり」の労基法の抜本的改悪のポイント

- ①個別企業の「労使協議」で「労基法以下」の労働条件を認める
- ②社友会などの「労働組合もどき」に一人ひとりの労働者を縛る契約を結ぶ権利を与える
- ③社員代表選出を事業場単位でなく会社単位にする

36協定も事業場単位で結ばれ、8時間労働制という血を流して獲得してきた労働者の権利も守られませんでした。
今回JR

東が行おうとしていた事業本部化は、広大な範囲と様々な職種の間を「1つの事業場」とするものでした。「事業場」という考え方をそのものを解体し、労働者の権利を根本的に破壊しようという重大な攻撃です。

これはJRだけの問題ではありません。JR東の富田元会長は経団連の「労働法規委員会」委員長であり、内閣設置の「規制改革推進会議」議長です。厚労省では「40年ぶり」という労基法の抜本改悪が進められ、「事業場」という考え方を解体する法改悪も狙われています。

組織再編攻撃に反対の声を

労基法改悪は当初、今年の通常国会提出—27年4月施行というスケジュールでした。しかし、昨年12月に通常国会への提出見送りが発表されました。規制改革推進会議の議論も「仕切り直し」。そしてJR東の事業本部＝「事業場」攻撃はいったん撤回に追い込まれています。

労働基本権を根本から解体する攻撃は政府やJRにとっても簡単ではありません。この攻撃を本当に打ち破るのは、職場からの団結した声と闘い、闘う労働組合の力です。