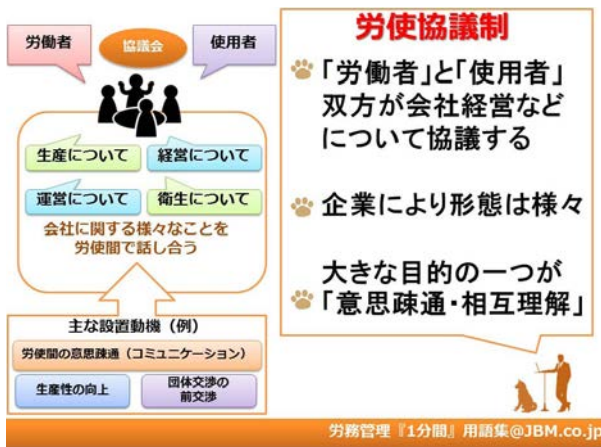


ジョブローテーション、乗務員勤務制度改悪、ダイ改合理化、ローカル線切り捨て反対！ 定年延長と65歳まで働ける職場を！

「40年に一度」の労働法改悪 社友会ではなく闘う労働組合を



「労働者」の命と権利を守るための労働法へ」と根本から作り変えようという攻撃です。

「40年に一度」(厚労省幹部)と言われるほどの労働法制の改悪が狙われています。労働時間規制を「労使協議」で取り払える、過半数組合がない場合、「労使協創協議制」をつくって、労働者全体に適用できる「契約」を結ぶ権限を与えるといった内容です。その目的を経団連は、「生産性向上に資する労働法制に見直す」「画一的な規制の弊害を最低限にする」と語っています。

「労働者の命と権利を守るための労働法」から、「企業・資本のための労働法」へと根本から作り変えようという攻撃です。

生産性向上のための労働法

今年初めから急ピッチで進む検討

- ◆経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(24年1月16日)で労働法制改悪を提言
- ◆経団連の労働法規委員会委員長は富田哲郎・JR東日本前会長
- ◆厚労省「労働基準関係法制研究会」は24年1月23日の第1回会議から急ピッチで開催され、6月27日には第8回を開催

そのために「社員代表は事業所単位でなく会社単位に」とも提言されています。過半数労組がなければ「労使協創協議制」で決める」という形で、労働組合を排除して労働者の権利を奪おうと狙っています。

「社友会」モデルの全社化

会社の都合のいいように労働条件を変えるために「労働組合もどき」に権限を与えよう——これはJRが「社友会」を通して進めようとしていることです。そして、「社友会モデル」をJRから社会全体に拡張しよう狙っています。

社友会の組織化は、乗務員への様々な攻撃と一体でした。職名廃止、業務融合化、ジョブローテーションなどです。労働者の団結にこうした攻撃を打ち破る力があるからこそ、会社はまず組合への攻撃と社友会組織化に踏み切りました。鉄道の安全のためにも、ともに働く仲間のためにも、社友会に入ってはなりません。職場に必要なのは闘う労働組合です。