

ライフサイクル制度、業務外注化、ダイ改合理化、基地統廃合、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！

改めてライフサイクルを問う

ジョブローテーション 運転士・車掌廃止攻撃うち破ろう



ジョブローテーション⇨運転士・車掌廃止提案は、鉄道で働く労働者の誇りを踏みにじり、権利と雇用を根本から解体するものです。あらゆる鉄道業務の別会社化・転籍強制と、鉄道の安全の崩壊に行き着くものです。絶対に認めるわけにはいきません。

こんな無茶苦茶な提案への道を開いたのは「ライフサイクルの深度化」施策です。運転士をたらい回しにすることが既成事実にはされたのです。そして、「同一担務は最大10年」「これからは生涯乗務員ではなく多様な経験」と会社がいうところまで行き着いています。

なぜライフサイクルが成立した？

ライフスタイル提案当時、現場には怒りが渦

巻いていました。激しい怒りを前に

会社もいったん実施を延期せざるを得ませんでした。

現場が反対を貫く以上、会社もやすやすと運転士をたらい回しにできないのです。

一方、当時の東労組幹部は提案当

初から、「白紙撤回はできない」「よりよいライフサイクルを」と言い続けました。そして、異動期間を5年から「3年+1年ごと2回まで延長可能」としたことを、「組合案実現に大きく前進」として妥結。「輸送のプロはステッパアップ」と称賛して組合員を駅に行かせました。それがウソだったことは今では明らかです。

それどころか、その数年前に東労組の側から会社に「逆提案」してさえました。幹部の自己保身のために自らの組合員を売り渡し、会社との結託体制を守ろうとしたのです。会社に、「こんなものまで呑んでくれる組合は他にない」と言わせたほどの裏切りでした。それがあつたからこそ、ライフサイクルという矛盾だらけの代物が通用することになったのです。

職場の団結した力で反撃しよう

その結果、「運転士・車掌の職名も試験も廃止する」「同一担務は最大10年」というとんでもない提案に行き着きました。会社が駅業務の外注化をここまで進められたのも、駅輸送職の穴埋めをしたライフサイクルの「おかげ」です。

労働組合として現場労働者に攻撃の本質と重大さを明らかにし、討論を深め、団結して闘いぬけば会社施策を打ち破ることができます。職場に闘う労働組合を取り戻そう。動労千葉と共に、「運転士・車掌廃止」反対の声をあげよう。