

「コロナ」便乗の雇用破壊反対!

JR東日本 休業指定の就業規則 スト構えて反撃にたつ 動労千葉

JR東日本 休業指定の特徴

- ①前月25日の勤務指定時に1日単位で無期限に「休業」と指定できる
- ②賃金額は「100分の60以上」の範囲で会社はその都度に判断する
- ③「休業」実施の基準も、対象者選定の基準も「会社の判断」
- ④「休業」が一時金減額の対象になるかどうかも「会社の判断」



- ◆「一時帰休」と違い労使協定はない
→就業規則だけ=会社の都合だけで「休業」を行わせる
- ◆会社が「仕事がない」といえば勝手に「休業」を強制できる
→「仕事が減れば解雇」につながる
- ◆賃金の基準もあいまい
→労働条件の根幹である賃金までその時の会社の都合で決める

究極の雇用柔軟化!

JR東日本は、9月1日から就業規則に「休業指定」を新たに盛り込みました。

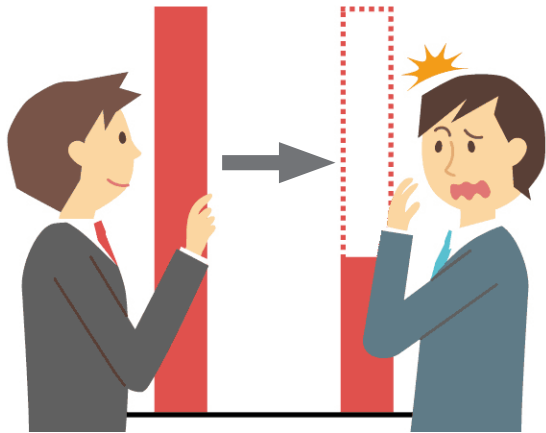
「会社が意図的に業務量を減少させれば、月ごとのシフトを組むように、一日単位で労働者を「休業」に追い込める、いつ、誰を休業させるかも、賃金額も「会社の判断」で自由に行える、休業が一時金の期間

率に影響するかどうかも明確にしない、

「コロナだから休業は仕方ない」という雰囲気に乗っかっていますが完全に別物です。「コロナ赤字対策」という見せかけで抜本的な雇用破壊を狙う攻撃です。

動労千葉はこの攻撃に対して、ストライキを構えて反撃を開始しています。

シフト入れて
ないだけだから



**「コロナだから仕方ない」こんな形で
首切りや賃下げが横行しています。**

**すでにシフト制の労働者などに対して
「シフトを入れない」という形での
「補償なき休業」が横行しています。**

**J R東日本の「休業指定」は、
こうした雇用破壊を全社会に広げる
重大な問題です。**

「コロナ」に便乗した雇用破壊はすでに社会的な問題になっています。

例えば、シフト制や登録派遣で働く労働者に「補償なき休業」が違法に強制されていることが問題になっています。これまで週5日、フルタイムに近い時間で働いていても、「シフトを入れない」「派遣の紹介をしない」という形で「無給の休職」が行われるのです。

J R東の「休業」は、「J Rの正社員でも仕事がなければ休業が当然」「就業規則を変えるだけで雇用破壊できる」という既成事実をつくらうというものです。

「解雇自由化」に向けた攻撃

それは、この間狙われてきた雇用破壊と一体です。

「限定正社員」や「ジョブ型雇用」は、「指定された職務のプロフェッショナルとして働く」「能力に応じた賃金をもらえる」と宣伝されています。しかし、実際に狙われているのは、「仕事や職場がなくなれば

自動的に解雇」という解雇自由化です。

実際、政府の「働き方改革」に向けた会議では、「解雇が規制されているという誤解」「正社員改革（解体）がもっとも重要」と議論されました。それを、「コロナ危機」を利用して一気に進めようとしています。

「コロナ赤字」をおしつけるな！

そもそも「コロナ赤字」を労働者に押し付けること自体が許せません。そして、コロナ禍は「利益こそすべて」という新自由主義が、いかに社会を破壊してきたかを明らかにしました。

生み出されたのは、凄まじい格差の拡大、労働者の非正規職化・貧困化、医療や教育、鉄道、地方の崩壊でした。コロナ禍という惨事に便乗して、さらにその道を推し進めるなど許せません。

攻撃を止める力は、職場からの声と闘う労働組合にあります。

動労千葉（国鉄千葉動力車労働組合）とは？

動労千葉はJ R東日本とグループ会社の労働者で組織する労働組合です。

1987年の国鉄分割・民営化に対しては、2波のストライキを闘いました。現在も「国鉄1047名解雇撤回」を掲げて闘っています。

J R移行後の職場では、外注化と非正規職化に反対し、外注化を12年間にわたり完全に阻止しました。

レールが次々に破断する事態には危険箇所では速度を落とす安全運転闘争で160^{km}のレール交換を実現させました。闘いの場をグループ会社の労働条件改善にも拡大し、闘う労働運動復権にむけて奮闘しています。

ホームページはこちら→
<https://doro-chiba.org/>

