

# 検証 JR革マル浸透と組織私物化の実態！

民主化闘争情報[号外] 2011年1月28日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 187】

## 「人事・賃金制度見直し」提案を10年間待ち続けたJR東日本！

JR東日本が1月13日に提案した「人事・賃金制度の見直し」について検証を進めたい。前号に記載した通り、会社は2000年11月に発表した2001～2005年度のグループ中期経営構想「ニューフロンティア 21」で「人事・賃金制度改正の見直し」を検討すると公表していた。そして2008年度からの「グループ経営ビジョン-挑む-」には、以下の通り、制度見直しの基礎となる考え方が明記されている。

### 【基本的な経営方針】

〈組織の力・人材の力の向上〉「企業は人材によって支えられ、成長する」という認識に基づき、意欲を持って自らの成長の機会を求め、社員が仕事を通じて自己実現を図り、達成感が得られるよう、人事・賃金制度や研修等の見直しを進めるとともに、グループ社員一人ひとりの意欲に応じていきます。

### 【継続する挑戦】

〈部下社員を育成し、業務をリードするマネジメント層の力をさらに向上させる〉部下社員とのコミュニケーションを十分にいき、部下を適正に把握し成長させるとともに、自信と誇りを持って業務の指導ができるマネジメント層(管理者や企画部門社員等)を育成します。〈より実効ある人材育成に向けて、戦略的な人事制度改革を進める〉意欲ある社員の人材育成を推進していく有機的な仕組みを不断に検討し、人事・賃金制度や研修等を戦略的に見直していきます。

ここにみられる通り、JR東日本は、「意欲ある社員」や「マネジメント層(管理者や企画部門社員等)」の育成について、非常に強い問題意識を持っていることがわかる。そして、今回の提案内容には、この考え方が大きく反映されている。逆説的に読めば、現在のJR東日本では、社員の意欲向上やマネジメント層の強化が課題であるということだろう。

## JR総連・東労組はJR西日本の賃金制度見直しに大反発！

では、JR東労組は「人事・賃金制度改正の見直し」をどのように受け止めているのだろうか。労使間で合意が得られる課題であれば、会社は2000年11月には見直しの検討を公表していたのだから、早々に提案、実施できたはずだ。なぜ10年も時間が掛かったのか。

2000年前後と言えば、JR三鷹電車区事件やJR浦和電車区事件が発生していた頃であり、JR東労組が傍若無人に振る舞い、会社もこれを黙認して職場が最も荒廃していた時期だ。JR西日本は2000年4月に「新たな昇進・賃金制度」を導入したが、これに対し、JR総連や、なぜか部外者のJR東労組らが「賃金抑制・生活を破壊する昇進・賃金制度改悪反対」と訴えて反発し、1999年9月2～4日には、JR総連傘下の北海道労組より90名、東労組より750名、東海労より40名、九州労(当時)より100名、貨物労組より120名の合計1,100名が動員され、西日本各地で「総行動」が行われた。1999年はJR総連が自ら、JR内に革マル派組織があったと認めている時期であり、革マル派は、機関紙「解放」でJR西日本の制度見直しを徹底批判していたことからみても、JR総連の反対行動には、革マル派の影響が及んでいると考えざるを得ない。このような状況の下、当時は「アメ玉戦略」を遂行中だったJR東日本は、「人事・賃金制度改正の見直し」をととても提案できる段階になく、ひたすら「時機を待っていた」というのが実情だったのだろう。