

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2月18日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 193】

賃金制度をまともに議論できない不幸なJR東日本の労使関係

前号に続き、JR東労組が作成した人事・賃金制度の「職場討議資料」の内容を紹介する。彼らの制度見直しへの危機意識は、資料の「あとがき」に端的に現れている。

あとがき …(前略)… JR東日本グループを含め多くの企業で成果・評価主義賃金が導入されています。したがって、闘いは容易ではありません。…(中略)… JR他社や民間・他企業が採り入れている「人事・賃金制度」の多くは、労働者どうしを競い合わせる制度となっています。当然、JR東日本会社が検討している制度改善の骨格は他社同様に「競争」原理に基づいた制度を検討していると思われます。「自分だけが良ければ」という「競争」原理は職場を暗くします。「競争」は本質的に行き着くところがありません。ドンドンと肥大化し人を押し退けていきます。理性的な「競争」などはあり得ないのです。その結果、一番大切な「安全」の阻害につながります。会社は既に「グループビジョン2020－挑む－」を達成するために、社員の「競争意欲」をかき立てる「意識改革」に着手しています。JR東労組は「会社の発展を通じて組合員・家族の生活を守る」という方針に、いささかの迷いもありません。組合員の不団結を生むような施策は大いに議論し立ち向かっていかなくてはなりません。

JR東日本の拙速な制度見直し手続きの背景は？

JR東日本は、意欲を持って自らの成長の機会を求める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な人事・賃金制度を目指しているが、JR東労組は、そうした方針を「競争意欲をかき立てる意識改革」と切り捨て、組合員の不団結を生むような施策とは立ち向かう、と対決姿勢を露にしている。両者の間には一片の信頼関係もなく、建設的に議論できる接点を見出すことは到底無理だ。会社は、仕方なく最大組合を表面上は相手にしているが、この非常識組合と誠実に議論する姿勢は放棄しているに違いない。

会社が組合とまともに協議する姿勢がないことは、社員の最大の関心事である人事・賃金制度について、提案からわずか2ヵ月半で実施しようとしているスケジュールを見れば明らかである。JR連合の構成組織のJR西労組、JR東海ユニオン、JR九州労組における制度見直しでは、①会社が制度の概要を提案し、②職場討議を経て組合の意見の反映に取り組み、③次に詳細提案を行って再び職場討議を進め、④労使協議で必要な修正を行ったうえで大筋合意し、⑤最後に移行措置を提案して、⑥再び職場討議のうえで妥結に至る、という1～2年に亘る長期のプロセスを経て実施した。労使の信頼関係があれば、丁寧な労使協議や職場討議を積み重ねるのが常識的なやり方である。JR東日本は、このプロセスをすべて省略している。JR東労組の一部執行部と事前協議をしていたのかどうか不明（仮にそうなら不当労働行為）だが、一般の組合員は、急に提案資料を見せられても理解できるはずもなく、何を質問してよいかもわからないだろう。会社がこうした拙速で乱暴な手法を執るのは、JR東労組と議論しても無駄であり、時間を掛けるほど、かえって妨害、混乱させられると考えているからだろう。

JR東労組の振る舞いをみてきたJR東日本の多くの社員は、健全な労働組合や労使関係のあり方を知らないまま、労働組合に嫌悪感を抱いてきたはず。この不幸が、民主化を遅らせてきた最大の要因でもある。この点については、改めて検証して問題提起したい。