

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28日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 196】

JR東労組は人事・賃金制度見直しと職場運動排除への闘いを結合！？

前号では、JR東労組が「人事・賃金制度の見直し」に抵抗していることについて検証した。本情報「No.187」で紹介したが、JR総連はJR東労組750名を中心に、全国から1,100名を大量動員してJR西日本の「新昇進・賃金制度」への抗議行動を各地で展開した。JR東労組は、他社の制度に反対してわざわざ抗議行動を行ったくらいだから、本家本元のJR東日本の「人事・賃金制度見直し」にはストライキで闘うのが筋ではないのか。一方、会社は、弱体化するJR東労組は十分に押さえ込めるとみているのだろう。

ところで、最近、JR東労組は会社の職場管理に猛反発し、彼らの機関紙「緑の風」(2010年12月15日発行517号)では「問題の核心は23年間の労使慣行を無視して、議論もせず一方的に強行することは会社による協約の破棄を意味し、同時にこの行為はJR東労組の職場活動の排除・破壊を意図している」と捉えることができる」と危機感を露わにした(「No.184」)。彼らは「人事・賃金制度見直し」と職場管理の厳正化とを完全に結びつけ、会社の「組織破壊攻撃」と捉えている。制度提案後に作成した職場討議資料の標題は「『人事・賃金制度の見直し』に対するたたかい！」であり、反発心の強さが窺い知れる。その一部を紹介していきたい(p.15)。

労働者の団結権を守り抜き、労働者が主役の職場を創りあげよう！！

今、職場では土日や17時30分以降、管理する管理者がいない事を理由に会議室を貸し出していません。また、分会が「年末・年始輸送の激励」として乗務員休憩室に置いた「みかん」を「組合活動だ」と称して撤去される事態が相次いでいます。そればかりか、休憩時間中に組合掲示板を見ても『組合活動だ』と指摘されるまでに至っています。このことは、今まで受忍してきた労使慣行や議論経過を会社が一方的に否定するものであり、JR東労組の職場活動そのものを、嫌悪感をもって規制しようというものです。また、会社はまじめに働いている社員を信頼していないということです。 JR東労組は国鉄改革以降、労使協力関係のもと、JR東日本の発展と、JR東労組組合員の労働条件向上のために奮闘してきました。今のJR東日本が存在するのも労使の真摯な議論と実践があったからに他なりません。「施策」のために組合員との議論をしようとしても会議室を貸さないのでは会社の利益も守れません。労使が真摯に議論し、より良い労働環境をつくって行くことは至極当然のことで、規制し排除しなくてはならない理由は見あたりません。これから議論していく上での前提的なことだと考えます。したがって、本部は「人事・賃金制度の見直し」のたたかいと同時に、「職場からのJR東労組運動の規制・排除」に対するたたかいをつくりだしていきます。

会社は社員を信頼しているが東労組を信頼していないのだ！

1月13日の提案にあたって、会社はJR東労組に「ローカルルールのは正と人事・賃金制度は直接結びつかないと我々は思っている」と答えたが、組合は「提案を受ける前に環境整備を行ってきたが、運転職場を中心に我々から言えば労使関係の根底を揺るがすような事象が起きている。間違っても施策を議論しようとする職場活動を妨害しないようお願いする」と申し入れたようだ(JR東労組「業務速報 No.43」2010年1月14日)。

彼らは「会社はまじめに働いている社員を信頼していない」と怒りを露わにしているが、会社は社員を信頼していないのではなく、JR東労組を信頼していないのである。