

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5日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 180】

「松がやめればカクもたいしたことない」はJR東経営陣の本音？

J R 東労組松崎明元会長の死去による労使関係の変化についての検証を続けたい。J R 東日本は、松崎氏が率いる J R 東労組に対してどのような労務政策を考えてきたのか。J R 総連元副委員長の四茂野修氏（現国際労働総研監事、J R 総連特別執行委員）は、国際労働総研機関誌「われらのインターVol.11」（2008年7月15日発行）に掲載された「一連の J R 総連弾圧を仕組んだ者たちの素顔（上）」と題する連載記事の中で、会社の姿勢を詳細に分析している（p.30～）。これを読むと、J R 総連・東労組側の、J R 東日本の労政に対する見方がよく理解でき、松崎氏亡き後の労使関係の展開を予測するのに非常に参考になる。順を追って関係部分を紹介していきたい。

浮かび上がったJR経営幹部の関与

1. 15年前の怪文書

今から約 15 年前の 1993 年頃、JR 東日本経営幹部の話とされる怪文書が出回った。雑誌『財界展望』（1993 年 9 月号）が当時伝えた内容は、次のようなものであった。

松（注：松崎氏）はカク（注：革マル派）じゃないか、という話も出ているが、それはそうに決まっている。会社として松がカクじゃないなどと一度も言ったことはない。しかし、松は生き延びるために会社に協力する姿勢をとってきた。共産党や協会派と闘わせるには、カクマルを使うよりないというのが会社の判断だった。この方針は間違っていなかった。西や東海のようにカクマルを切ってあばれさせるのは得策ではない。あれはバカだ。ストをやられて困っているようだが、あれは自業自得だ。東ではストをやらせない。今後もやらせない。これが東の方針だ。松の最近のやり方には少々頭にきているようだが、おとなしくさせておくにはこの方法よりない。少々高いアメ玉をしゃぶらせても結局はその方が安上がりだ。これが東の労務方針だ。松はせいぜい 2～3 年だ。年齢はごまかせない。松がやめれば、カクもたいしたことない。島田（ママ）なら取り込める。その時は会社が前に出る。勝負するということだ。菅家（注：1995 年に JR 東労組委員長に就任、旧鉄労出身）をやめさせるような動きもあるが、アレは旧鉄労の闘士だからやめさせると旧動労の片肺飛行になってまずい。その時まで守っていく必要がある。…（中略）…いったい、この怪文書は誰が何のために作ったものだろう。そして、その後の成り行きに多くの点で符号するのはなぜだろう。謎を解く大事な鍵を、西岡（注：「マングローブ」著者）が提供してくれた。

松崎氏の死去で会社はJR東日本に対して勝負に出るのか！

この怪文書は、当時も知られていたが、J R 総連・東労組が 15 年も経過してから急に騒ぎ出したのは、前号で言及したように、この内容の真実性が高まったことと、J R 浦和電車区事件を契機に会社の労務政策がようやく厳格化、つまり、正常化されてきたことによる。怪文書の真偽はさておき、振り返れば、「松はせいぜい 2～3 年だ」という観測はまったく甘かったと言わざるを得ない。松崎氏は 1995 年に J R 東労組の委員長を退任したが、その後も、この世を去るまでの約 15 年間、本情報で検証してきた通り、J R 総連・東労組、J R 内革マル派の“精神的支柱”“人格的代表者”として尊崇され、強大な影響力を発揮し、組織を私物化し続けてきたのである。しかし、随分と時間は掛かったが、ついに松崎氏の死去という形で、“偉大な指導者”の支配が解けることとなった。怪文書が J R 東日本経営陣の本音だとすれば、まさに、会社が勝負する時が到来したということになる。

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7日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 181】

JR東日本の革マル派排除の意欲は本物か！？

引き続きJR東労組松崎明元会長の死去による労使関係の変化について検証する。前号に続き、JR総連元副委員長の四茂野修氏による「われらのインターVol.11」(2008年7月15日発行)の連載記事「一連のJR総連弾圧を仕組んだ者たちの素顔(上)」を紹介したい。四茂野氏は、前述の怪文書の真実性について、以下の通り分析している(p.31~)。

2. 仙台で開かれた「極秘会議」

「週刊現代」の24週にわたる連載に加筆・修正し、昨年7月に出版された西岡の「マングローブ」には次のような記述がある。

また現在のJR東日本経営陣の最高幹部である大塚陸毅会長や清野智社長も、JR東日本発足当初は、松崎によるJR東日本の経営権への介入に強い危機感を覚えていた。野宮氏(注:JR東日本初代勤労課長、故人)の元部下が証言する。「90年のことです。仙台のメトロポリタンホテルに当時、人事部長だった大塚さんと、総務課長だった清野さん、野宮さんら人事・労政関係の幹部が極秘に集まり、今後のJR東労組対策について話し合ったことがありました。その席で大塚さんは『せめて仙台(支社)だけでも、われわれが望む(松崎に支配されない)労使関係を維持してほしい』と話していました。そして(組合から革マル派を排除した)JR東海やJR西日本の労政に触れ、『あのような単純な手法は少なくとも、JR東日本にとっては愚の骨頂だ。あの連中(革マル派)にはアメ玉を食わせ、時間を十分にかけ、次第に牙がなくなるよう対応し、ついには牙がなくなってしまう—というような遠大な計画が、JR東日本の革マル派戦略だ』と強調していました。清野さんは『社員教育をしっかりとやれば(革マル派による支配は)、必ず防げる』と語っていました。極秘会議に出席した若手幹部からは『いつこの異常な労使関係から抜け出せるんですか』との悲痛な声も出ていましたが、清野さんは『なんとか軟着陸をめざすしかない。時機を待つことだ』と答えるのが精一杯でした。大塚さんも清野さんも、少なくとも90年時点までは、松崎とベッタリと癒着した住田—松田体制の見直しを図らなければ、と真剣に考えていたのです」

ここには会長・社長の実名まで書かれているのに、私の知る限りJR東日本はこれを否定するコメントを出していない。まして名誉毀損の訴えも起こしていない。「大人の対応」をして、無視したということなのだろうか。それとも、前述の怪文書と合致するこの発言が実際にあって、コメントするわけにはいかないのだろうか。ちなみにこの部分は、「週刊現代」の連載ではなく、『マングローブ』を書く際に付け加えられたもの。ただ、この直前にある、故人となった二人の幹部に関する記述は連載にもあった。一人はJR東日本初代勤労課長の野宮一樹氏で、もう一人は初代人事課長の内田重行氏。「松田—松崎路線に異を唱えた」「良識派幹部」として紹介されている。

革マル対策の極秘会議の存在にコメントしない会社の意図は？

JR総連・東労組側は、JR東日本が「マングローブ」の記載にコメントしないのは、革マル派対策の極秘会議の存在や、そこでの発言が事実であるからだとみているようだ。

松崎氏が死去したことで、JR総連・東労組の焦りは募りに募っていることだろう。一方、これまで、革マル派に支配された異常な労政の転換を願いながらも、息を潜めてきた経営幹部は、今日の情勢をどのように受け止めているのだろうか。

次号では、四茂野氏の記事に基づき、JR東日本の革マル派戦略の存在を裏付ける証言記録について検証したい。

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11日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 182】

JR東日本の革マル排除戦略の存在を証言記録が裏付け！

引き続き、JR総連元副委員長の四茂野修氏による「われらのインターVol.11」(2008年7月15日発行)の連載記事「一連のJR総連弾圧を仕組んだ者たちの素顔(上)」を紹介したい。四茂野氏は、ある公刊されている証言記録を基に、JR東日本の松崎氏や革マル派を排除する戦略の存在が裏付けられたと述べている。

3. もうひとつの証言

ところが最近、この事実を裏付ける証言記録の存在が明らかになった。そこでは、すべて実名をあげて、次のように語られている。

いっていいかどうか分かりませんが、私が勤労課長になったばかりの頃だと思うんですけど、今の会長である大塚さんが当時、人事部担当常務で、今度社長になった清野さんが人事部長でしたが、仙台にきたんです。二人揃って。そこで話し合いの場が設けられました。話し合いのメンバーはその二人と常務取締役東北地域本社長のYさん、それから総務部長と私と5人です。それで大塚さんとしては「仙台だけでも、我々が理想とする労使関係にして貰いたい。ついては、地本の委員長は管理者出身のYだし、どうか…いい関係にしてほしい」というところに真意があったのだと思います。「じゃあ革マル問題、どうするんですか」と訊くと…その頃はすでにJR東海…西は、排除の方向に是々非々で対応していましたからね。それに対して清野さんは…大塚さんは黙っていたけど…清野さんと考えは一つですから…清野人事部長が「いや、東日本は東海や西のような、そういう短絡的な労使関係はとらない。東の場合は時間をかけて、連中が牙を出してきたら、なでなでしてあげて…」つまり管理権を切り売りしてってことですね。…切り売りをして、そして「いつのまにかその牙がなくなるように、遠大な計画でいくんだ」と。そういう話をして、「どうかあの、協力をしてほしい」という…私をなだめにきてくれたわけですね。あるいは忠告のつもりだったかもしれませんが。

証言の主は佐藤正男氏で1990年の2月に東北地域本社長の勤労課長に就任している。だからこの会合は、90年のはじめということになる。「いつこの異常な労使関係から抜け出せるんですか」と「悲痛な声」を発したのは佐藤氏自身、「牙をなくす」云々の発言の主は、『マングローブ』の記述とは異なり、清野氏ということになる。…(中略)…JR東日本発足間もない時期、密かに松崎さんの排除が、少なからぬ経営幹部の間で真剣に企まれていたという事実が驚かざるを得ない。

浦和事件裁判の終結迫り、会社不信が加速するJR総連・東労組！

なお、この証言記録は、東京大学社会科学研究所の中村尚史助教授、水町勇一郎助教授、堀田聰子助手が聞き手となって2005年10月31日から2006年7月7日まで8回にわたっておこなわれた聞き取りをまとめたもので、『佐藤正男氏 オーラルヒストリー』という標題の冊子になっている。佐藤氏は1998年に東北福祉大学兼任講師となり、2001年からは同大学の教授を務めている。

JR東日本発足間もない時期から、現大塚会長、清野社長らによって革マル派、松崎氏の排除の戦略が考えられていたことは間違いないようだ。2007年7月のJR浦和電車区事件加害者への一審有罪判決と8月の懲戒解雇を契機に、JR総連・東労組から、この記事に象徴されるJR東日本の労政への不信が一気に噴出した。その浦和事件の上告審の判断が迫る中、偉大な指導者が死去したことで、彼らの会社不信はさらに加速しているはずだ。

「検証・JR革マル浸透と組織私物化の実態！」はJR連合ホームページに掲載中！ <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>

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14日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 183】

JR東日本の労政に危機感を募らせる東労組の心境は？

前号では、JR東日本経営幹部の革マル派排除戦略の存在の裏付けについて検証した。JR総連元副委員長の四茂野修氏による「われらのインターVol.11」(2008年7月15日発行)の連載記事「一連のJR総連弾圧を仕組んだ者たちの素顔(上)」で、同氏は、さらに以下の通り述べて不信感を露わにしている(p.33~34)。

佐藤氏は続けて次のように言う。

JR東日本の発足当時、三人組っていわれたのがいまして…それ以前に「国鉄改革三人組」もいますけども…JR発足後には「JR東日本三人組」、つまり松田常務取締役を支える三人組がいまして、その一人がこの野宮勤労課長なんです。もう二人めはNという総務課長、三人めが、何度も話に出てきました内田人事課長です。この三人が、松田常務の息のかかった、一番頼りになる三人組ですよ。だから三人組は、内田さんを筆頭に…中心にして、必ず革マルを排除するんだと…いってたっていうことです。私の知る限りでは、そのときまで力を蓄えて…がんばっていこうというふうになってたんですよ。それが平成2年か3年に…松田さんがどんどん…松崎さんのハードルっていうか、飛び越えちゃって…抜き差しならない関係…掌に載っちゃうわけです。まあその前に住田さんが載ってたんだらうし、そういう状況のなかで…どんどん、どんどんがっかりしていくわけです。…(後略)

こんな話を聞かされると、いったいこの会社の経営陣は何をを考えてこれまでやってきたのだろうとつくづく考えさせられてしまう。

四茂野氏は論文の後段で「ここに登場したJR経営幹部は、普段見せるにこやかな笑顔や親切そうな態度とは異なり、明らかに経営の論理、資本の冷酷な論理にもとづいて考え、判断し、行動している」などと警鐘を鳴らし、最後に「密かにうごめいてきたJR各社の経営者に立ち向かうためにも、JR内労働者の階級的な団結の拡大に向けた努力が開始されなければならないだろう」と締め括っている(p.40~41)。会社への危機感が募るJR総連、東労組の幹部らは、現在、このような心境にあるのではないだろうか。

会社の職場管理に不信を露わにする東労組千葉委員長！

こうした検証を裏付けるように、JR東労組の情報類には、松崎氏の死去に伴い、会社への不信が嵩じる様が如実に表れてきている。千葉委員長は、ホームページの年頭挨拶で、「JRは、今年で25年目に突入します。四半世紀にならんとするJR東日本も、国鉄改革とその精神がいつの間にやら薄れたり、変質させられようとしているのではとの危機感をもちます。いわゆる『ローカルルール』の是正」と称して、この間の労使で確認してきたことを無視するだけでなく、社会常識を越えた事象や、一方的・強権的に職場管理を進めようとする姿勢が、特に運車職場を中心に表れてきています。労働組合活動を職場から排除していくための規制を認めることはできません。組織として統一して対処していきます」と述べている。JR東日本では、これまで「東労組に非ずば人に非ず」という偏重労政の下に、彼らは、他労組の組合員や組織の意に沿わない者を徹底的に弾圧、排除してきた。会社に文句を言う前に、自らの非道を反省して姿勢を改めるのが先ではないのか。職場浄化に反発する東労組は、やはり、汚れた水にしか棲めない組織なのだろう。

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18日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 184】

「職場活動の排除・破壊」と危機感を露わにする東労組！

前号では、JR東労組千葉委員長の年頭挨拶を引用し、松崎氏の死去に伴い会社への不満が嵩じる様を紹介した。2010年12月15日発行のJR東労組機関紙「緑の風」(517号)には、「松崎明さんの遺志を我がものとし、大いに闘い・夢語ろう！」と題する以下のコラム(「東風」)が掲載されており、興味深い記載がみられる。

松崎明さんは、組合員と家族、特に子どもたちの未来のために、戦争への道を断固許さず最先頭で闘い抜いてきた。国鉄改革では攻撃の狙いをハネ返し、組合員の雇用を確保し、闘う拠点を守り抜いた。その実践は組合員はもとより労使の信頼関係抜きには実現できなかったことである。残された私たちは、松崎明さんの遺志を我がものとし、社会と会社の変革のために立ち上がらなければならない。今、職場ではこれまでになかった様々な問題が、会社によって一方的に引き起こされている。本部は全支部委員長会議を経て本社に対して、職場で発生している事象は極めて労使関係の問題であり、本部・本社間の問題であるとし以下4点について議論を申し出た。一つ目は立川運転区で発生している組合掲示板の移動をめぐる、分会長などへ「内容証明」郵便で一方通告を行ったこと。二つ目は勝田運転区で発生した組合郵送物を職場に届かないように、勝手に転居届を郵便局に提出したこと。これは「私文書偽造」であり、郵便局も「詐欺罪ですよ」と驚いている行為であること。三つ目は「ローカル・ルール」について、本部・本社間で議論してきた内容以上のものが、ある支社で「Q&A」なるマニュアルを作成し職場管理していることに対し信義違反であること。四点目は、特に車両センターで17時以降会議室を貸さない管理方法について、「労使間の取扱いに関する協定」の逸脱ではないかということだ。そして問題の核心は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。したがって、施策を実施する一方の責任者であるJR東労組がこれを許したら、労働組合の生命を自らが絶つことを意味し、断固闘う体制を職場から確立しなければならぬ。…(中略)…ローカル・ルールの是正と言えば、「是正＝悪」「JR東労組＝悪」という構図が作られてしまう。しかしローカル・ルールは労使や職場の知恵でもある。2009年に本部・本社間で議論して決めた内容に立ち返り、地本・支社間で確認し、「さらなる是正」ではなく「慣行」を守り抜き、安全第一を基軸とした職場活動を会議室を借りて全組合員で議論し、実践することを堂々と宣言しよう！

JR東日本は組合間の偏りのない公平な職場管理の確立を！

具体的な事象の内容はわからないが、これを読む限り、JR東日本の職場では、相当激しい軋轢が起きているようだ。「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ている。

複数組合が併存するJR東日本において、各組合ともに同一内容の「労使間の取扱いに関する協定」を結んでいる以上、「ローカル・ルール」と称して、特定の労組にだけ特別なルールを設定して優遇すること自体、あってはならない話である。JR東労組は、少なくともJR浦和電車区事件が刑事事件化するまでの間、運転職場を中心に会社施設を組合事務所として占拠するなど、わが物顔に振る舞っていた。会社が職場管理の是正に乗り出すことは当然である。ぜひ、組合間の偏りのない公正な取り扱いを強く求めたい。

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21日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 185】

JR東日本は東労組への「アメ玉戦略」をついに転換か！

前号でJR東日本の職場管理の是正に対し、JR東労組が危機感を露わにしている実態を紹介した。国鉄末期に組合活動に名を借りた数々の所業を看過したことが職場荒廃を招いた反省から、JR各社は、規律ある職場づくりに努めてきた。しかし、残念ながらJR東日本は「革マル派にアメ玉を喰わせる遠大な戦略」によって、松崎明氏率いるJR東労組に対し会社の管理権を切り売りするような労務政策を執り、彼らの勢力の強い運転職場を中心に傍若無人な振る舞いを許してきた。こうした対応がJR浦和電車区事件に象徴される彼らの暴力的運動につながり、多数の被害者を発生させてしまったのだ。

JR連合民主化闘争情報号外「検証・浦和電車区事件の真実 No.14」には、被害者・吉田光晴氏への吊し上げの現場であったミーティングルームの惨状を記載した。本来、職場施設の便宜供与は、労働協約に基づき箇所長の承認を受ける定めだが、JR東労組はルールを無視してミーティングルームを事実上の組合事務所として占有し、書棚やロッカーの大半は、組合の書籍、書類、ビラ、フロッピーディスクなどで占拠され、壁にはビラや分会役員の勤務表などが貼られていたほか、ホワイトボードは組合の行事予定表と化していた。分会役員らは、電話、パソコン、ワープロ、コピー機、冷蔵庫など会社の備品も自由に使用していた。「常駐体制」と称し、役員が寝泊りすることもあったという。これは明らかな労働協約違反で、特定組合に便宜を図る「不当労働行為」だ。当時の会社はこれを黙認していたが、2002年11月の職場への家宅搜索を契機に、ようやく取り扱いが是正された。

JR東日本は職場管理の正常化へ東労組に譲歩せず！

実は、1999年4月～5月、JR東日本東京支社運輸車両部は職場の実態把握を行っており、その会社文書には、職場管理上の問題点として24項目もの不適切な事象が指摘されている。中には安全に直結する事象もある。「特に重点的な取り組みが必要と思われる以下の職場については…(後略)」として、松戸車掌区、池袋運転区とともに、浦和電車区を挙げ、規律の是正に取り組む方針を示している。事件の1年以上前に、会社は浦和電車区の職場荒廃の実態を把握していたが、それにも関わらず、組合の職場支配が続いてきたのである。

〔職場状況把握に伴う内容項目(抄、1999年8月18日付・東京支社運輸車両部文書より)〕

調査項目	項目別状況把握
小集団事務室の組合事務室化	分会の事務所として数箇所で使用している
勤務時間中の組合活動について	詰所内で撒布、寄せ書き、署名を行っている
頭髪・服装の乱れについて	長髪、茶髪、髭等の社員が数箇所にいる(指導するが聞き入れず)
基本動作について	添乗時にも基本動作を行わない社員がいる(信号喚呼、停止位置確認等)。きちんと声を出している社員は少ない
勤務時間中支部への出入りについて	制服姿で区所構内及び駅構内にある支部へ出入りする社員が一部見受けられる

JR東労組は、職場管理の正常化に立ち上がった会社「職場活動の排除・破壊」だと噛み付いているが、松崎氏亡き後、会社は一切譲歩する姿勢をみせていないようだ。会社は明らかに「アメ玉戦略」を転換させたとみてよいだろう。

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26日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 186】

JR東日本「人事・賃金制度の見直し」を労使関係の視点から検証！

JR東日本における労使関係の実態を示す象徴的な動きとして、本号より「人事・賃金制度の見直し」の問題について、詳しく検証していきたい。JR東日本は本年1月13日に「人事・賃金制度の見直し」をJR東労組をはじめとする各組合に提案した。実施時期は2ヶ月半後の4月からとしている。従来の人事・賃金制度は、約24年前のJR発足時から続いてきたもので、基本的に国鉄時代の職制や賃金制度をベースにした内容となっている。今回の提案は、給与の基礎となっていた基本給表を廃止したほか、職制を大幅に変更、賞与にも反映される「役割手当」を新設して職場の管理者やリーダー層の処遇を厚くしたり、飛び級試験の制度を設けて上位職を目指す動機付けを高めるなど、抜本的な制度改正となっている。会社は提案にあたって、見直しの目的について次のように述べた。

当社の人事・賃金制度は、会社発足以来、数次の改正を行ってきたものの、その基本骨格は維持したまま今日に至っている。この間、社員の年齢構成をはじめ、制度を取巻く環境が大きく変化してきた。そして、今、会社は急激な世代交代の中にあり、それぞれの職場で、しっかりと人材育成や技術継承のできる体制を充実・強化することは、会社が持続的に発展していくために不可欠の課題となっている。さらに、人材育成をはじめとした職場の様々な課題を解決するうえで最も重要な役割を担う管理者について、その職責の重さに見合ったさらなる処遇の向上を図る必要がある。こうした課題に対処し、グループ経営ビジョン2020が掲げる「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」ようにするという目的を確実に実現するため、人事・賃金制度の抜本的な見直しを行うこととする。

公表から提案まで10年も掛かったのはなぜか？

実は、JR東日本は、ずっと以前から「人事・賃金制度の見直し」を目指してきた。2000年11月29日に発表したグループ中期経営構想「ニューフロンティア21」には、以下の通り、すでに「人事・賃金制度改正の見直し」を検討することが明記されている。

6. 働きがいの創出—自ら考え行動する風土づくり

JR東日本グループの発展は、社員一人一人の努力の積み重ねによってはじめて可能になるといえます。個々人の働きがいの高揚、選択肢の多様化、組織の活性化に資する人事制度を戦略的に構築していきます。…(中略)… 長期雇用システムを前提としつつも、人事・賃金制度の見直し、採用区分・ライフサイクルの見直し、雇用形態の多様化など、人事制度全体の再構築を検討していきます。

JR東日本は10年も掛かって、ようやく制度見直しの提案にこぎ着けた。JR各社では、すでに、JR西日本は2000年4月から、JR東海は2006年7月から、JR九州は2007年4月から、それぞれ人事・賃金制度を大幅に見直して新制度を導入した。いずれもJR連合が多数組合を占める会社である。JR東日本を含め、新制度は概ね同じ方向を目指しているが、導入に至る経過が決定的に異なり、この切り口からみるとJR東日本における労使関係の問題点が浮き彫りになる。なぜ、これほど時間が掛かったのか、そして、今日、提案が可能になったのか、さらに、それほど時間を掛けながら、なぜ、提案からわずか2ヶ月半で実施するとしているのかなどの点について、労使関係の視点から詳しく検証したい。

「検証・JR革マル浸透と組織私物化の実態！」はJR連合ホームページに掲載中！ <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>

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、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えていきます。

【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行い、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、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。

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1日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 188】

弱体化する東労組は人事・賃金制度見直しの会社方針に抗しきれず！

前号で検証した通り、JR総連・東労組は2000年に実施したJR西日本の「新たな昇進・賃金制度」に猛反発し、JR東日本は、人事・賃金制度の見直しを検討しながらも、長らく提案できずにいた。しかし、JR浦和電車区事件の刑事事件化などを契機に、JR東労組の弱体化が進み、労使の力関係は大きく変化してきた。抑止力が通じなくなったと観念したのか、JR東労組は2009年9月に「考えよう 組合員のための人事・賃金制度」と題する「職場討議資料」を作成し、討議を行った。この中には「従来の運動づくりは会社が提起してきたものに対して、要求をつくり改善を図るという方法でやってきました。しかし『グループ経営ビジョン 2020―挑む―』に明記されているように、会社は人事・賃金制度を見直してくることが分かっているわけです。したがって、労働組合として自らの主体性を持って『組合員のための人事・賃金制度』を考えることにしました」と記載されている(p.38)。JR連合や構成組織は、組合側から主体的に提案する企画型、参加型の運動をずっと以前から実践しており、今さらもったいぶって提起するような内容でもない。

JR東労組の本音は、新制度の提案が現実にならざる、もはや会社に抗しきれないと読んで、仕方なく姿勢を転換して職場討議に踏み切ったというところではないだろうか。

異様な「職場討議資料」で危機感を露わにするJR東労組

この職場討議資料には、随所に彼らの危機感が露わになっており、その内容を紹介していきたい。制度の討議以前に、以下のような説明がくどくどと続き、かなり異様な討議資料である。「意欲ある社員」の育成を目指す会社のビジョンとは到底相容れそうにない。

2 私たちは労働者 企業と労働者はどういう関係にあるのでしょうか。今の社会は資本主義社会(注)といわれていますが、資本主義社会における企業はどこの企業であろうと営利を目的にしています。JR東日本とて例外ではありません。企業は資本を持ち、労働者を雇い、働かせ、儲けているのです。それとできるだけたくさんの儲けを得るために、雇い入れた労働者に支払う賃金を、できるだけ低く抑え、また無権利の状態におこうとします。したがって、賃上げをはじめ諸権利を主張・行使し、生活を豊かにしようとする労働者とは根本的に対立する関係にあります。

では企業と労働者が交わることでできない対立関係にあるのは何故なのでしょう。それは労働者が資本によって「搾取」されていることに根本的原因があります。この「搾取」の問題について、私たちが正しく理解し、この社会において労働者が置かれている地位と立場を理解することは極めて大事なことです。…(中略)… この労働者が労働によって生み出した利潤が、公正に支払われているかが、常に労使で争われているわけです。この「搾取」(注)が賃金制度によってその本質が覆い隠され、私たちの目に見えないようにされていることに大きな問題意識を持たなければなりません。ですから「労働者としての自覚」を持って人事・賃金制度を検討し、賃上げをはじめ労働条件の向上を求める闘いは極めて大事なことです。(p.6～7)

注) 資本主義社会: 人類の歴史は原始共産制社会から奴隷制社会→封建制社会→資本主義社会へと質的に異なる社会を経験しながら発展してきました。(ちなみに資本主義の次に訪れるのは社会主義だと言われています)。資本主義は商品生産が支配的な生産形態となっており、あらゆる生産手段を資本家階級が持ち、労働力を売る以外にない労働者階級から労働力を買い、その価値と生産した商品の差額を利潤として手に入れる経済主義のことを言います。

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4日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 189】

衆院予算委員会でJR革マル問題がまたも徹底追及される！

自民党の柴山昌彦議員（北関東比例）は、2月1日、衆議院予算委員会において、JR総連・東労組への革マル派の浸透、JR東労組と枝野幸男官房長官との関係などについて、浦和電車区事件の加害者である元JR東労組大宮支部委員長のY氏（梁次邦夫氏）や、故・松崎明氏の側近であったJR総連組織内の田城郁参議院議員の問題などに詳細に触れながら、枝野長官や菅直人総理大臣に対して厳しく質問し、見解を質した。NHKテレビが全国に生中継する中、JR総連への革マル派浸透問題が、全閣僚が出席する衆議院予算委員会で取り上げられるのは、昨年8月3日、11月8日に自民党の平沢勝栄議員が質問したのに続いて3回目である。今回、さらに踏み込んだ質疑がなされたことで、社会的注目がいっそう高まることとなった。

（柴山議員） ご覧ください、ここにある質問主意書。わが党の佐藤勉衆議院議員が、昨年の4月27日に提出し、それに対する答弁書が閣議決定の上、5月11日に送付されてきたものです。枝野長官、昨年の5月11日当時、長官は行政刷新担当大臣として内閣におられました。間違いありませんか。（枝野官房長官） 内閣府特命担当大臣、行政刷新担当として内閣におりました。（柴山） この質問主意書は、JRの労働組合に、日本革命的共産主義者同盟革命的マルクス主義派、すなわち「革マル派」が影響力を持っているか、ということについてのものでした。このように書かれています。革マル派は、共産主義革命を起こすことを究極の目的としている極左暴力集団であり、これまでも殺人事件等、多数の刑事事件を惹き起こしている。革マル派は、その組織拡大に重点を置き、周囲に警戒心を抱かせないよう党派性を隠して、基幹産業の労働組合等、各界各層への浸透を図っており、JR総連及び東日本旅客鉄道労働組合内には、影響力を行使し得る立場に革マル派活動家が相当浸透していると認識している。今後も革マル派は、組織拡大に重点を置き、党派性を隠して基幹産業の労働組合等各界各層への浸透を図っていくものと見られる。こちらのパネルをご覧ください。これは、枝野長官の政治団体が、平成8年以降今の答弁書にあったJR総連及びJR東労組からいくら献金を受け取ってきたかを示すものです。一昨年の衆議院選挙の年まで、一時中断の時期もありますが、継続的に合計794万円にのぼるお金を貰っていたこととなります。枝野長官、あなたが閣議決定に署名した答弁書で問題が指摘されたJR総連・JR東労組からこれだけの献金を受け取ることは道義的に問題があると思われませんか。また、今後も献金を受け取るおつもりがおありなんですか。簡潔にお答えください。（枝野） 私は連合加盟の各産別といろいろな意味でお付き合いをさせていただいておりますが、その連合加盟の各産別とお付き合いをする範囲内で当該労働組合ともお付き合いをさせていただいてまいりましたが、それ以上でもそれ以下でもございません。今後については、「李下に冠を正さず」ということもございますので、献金等のお申し出があってもお断りさせていただこうと思います。

枝野官房長官はJR東労組に事実上の「絶縁宣言」！

このように、枝野長官はJR東労組から政治献金等の申し出があっても断ると明言し、事実上の「絶縁宣言」を行った。文脈からみて、「等」とは、政治献金以外にも、集会参加など一切の関係を断るという意味だと考えられる。内閣の要にある枝野官房長官がJR総連・東労組からの政治献金を拒否することを明言したことで、これがすべての民主党国会議員にも波及するのは必至だ。JR総連は決定的な孤立に追い込まれることになる。

「検証・JR革マル浸透と組織私物化の実態！」はJR連合ホームページに掲載中！ <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>