

JR連合

あるべき労働組合像・労使関係像

2009年6月

// 目 次

はじめに	2
I. 日本の労働組合とＪＲの労働情勢	4
1. 日本の労働組合が果たしてきた役割と今日の転換点	
2. ＪＲにおける労働組合、労使関係をめぐる情勢	
3. ＪＲに健全な労働組合と労使関係が求められる理由	
II. ＪＲ連合が求める「あるべき労働組合像・労使関係像」	9
1. わが国における労働組合の存在意義	9
(1) 労働組合は健全な“私たちの暮らしを良くする組織”である	
(2) わが国の労働組合の“強み”や“特性”とは何か	
(3) 労働組合の役割を発揮するためには、それにふさわしい能力や評価が必要	
(4) イデオロギーに偏らない民主的で透明な組織運営でなければならない	
2. 労働組合が果たすべき役割	11
(1) 職場を良くし企業と社会の持続的发展を築くために	
(2) 企業内における労組の役割	
(3) 社会に対する労組の役割～活動を社会に活かす、社会を正しい方向に導く	
3. 私たちが求める労使関係	14
(1) まず、労使の信頼関係を築くことが前提である	
(2) 社会的責務の認識を共有化できる関係を築かなければならない	
(3) 日本の労働組合の特性を活かした労使関係の育成・発展を求めなければならない	
4. あるべき労働組合・労使関係をＪＲに築くために	15
(1) ＪＲの労働組合に求められること	
(2) 組合員、企業、社会に信頼される組合づくりへの取り組み	
(3) すべてのＪＲ労働者のＪＲ連合への結集を目指す	
おわりに	17
資料編	18

はじめに

労働組合は、健全な“私たちの暮らしを良くする組織”です。労働組合は、企業に働く者で構成され、組合員個人や職場の実態、問題点を最も的確に把握している立場であるとともに、労使の信頼関係に基づき、企業の健全な発展を求め、チェック・提言機能を果たす能力を持っている組織です。また、社会、地域との関係や、政治への適正な影響力を持ち、企業の利害を超えた、社会の安定、発展、正義などを求めた取り組みを行い得る組織でもあります。そして、労働組合は仲間の助け合いを旨とし、組合員が主権を持ち、民主的な手続きで意思決定と組織運営がなされる組織でなければなりません。

こうした労働組合、労使関係は、日本特有のものであり、近年のわが国の社会、経済の発展を支えてきた、貴重な財産であるといえます。

私たちは、企業の最大の責任は、安定した良質な雇用を確保し、社会人としての人材育成を行うことであると考えます。雇用の安定と勤勉な労働者の努力が、日本の今日の発展を築き、その中で、労働組合が果たしてきた役割や機能は非常に大きいといえます。

しかし、バブル経済の崩壊後、多くの企業が、グローバル化への対応、市場原理主義や金融至上主義の名の下に、短期的な利益追求と株主配当を強化してきた一方で、労働分配率を抑制し、低賃金で不安定な非正規雇用を拡大するなどの経営姿勢をとってきました。この結果、わが国の雇用環境は著しく劣化し、社会不安が拡大しています。日本的な労働組合のあり方や、労使関係のあり方が否定されてきていることも事実です。「企業は誰のものか」という議論がありますが、株主重視が強まる一方、従業員の地位は軽視される傾向が強まっています。そして、こうした事態を招いた責任は、労働組合の側にもあることを自戒しなければなりません。

しかし、昨年秋からの世界同時不況や金融危機の到来で、これまでの過度な市場原理主義、金融至上主義が誤りであったことが明らかになりました。連合は、日本の社会、経済、政治のあり方を「公正や連帯を重んじる価値観」へ転換すべきだと主張しています。現在、私たちは大きな転換点に立たされていると考えます。そして、このような転換点にこそ、日本の労働組合は、その強みや特性を活かして、積極的に役割を発揮すべき時です。改めて、労働組合や労使関係のあるべき姿を明らかにし、共有化することが求められています。

一方で、J R労働運動においては、残念ながら、未だに労組が三極に分化し、わが国の健全な社会的勢力としての役割を果たすことができていません。J R東日本、北海道、貨物のJ R総連系の多数組合に所属する一般の組合員などは、組織のためには平気で仲間を糾弾する運動や、一部役員による独善的な組織運営を目の当たりにして、「労働組合は面倒なもの」「労働組合などない方がよい」「昇進のためには嫌々加入しているしかない」といった労働組合観が蔓延し、あるべき労働組合像や労使関係像が、到底理解され得ない環境

に置かれていると考えられます。そして、そのことが労働組合全般に対する消極的な姿勢を生んだり、ＪＲ連合への結集の必要性の理解を阻害する大きな要因となっています。

したがって、こうしたＪＲ総連などの組合員、あるいは、経営陣や管理者に対し、ＪＲ連合の考える労働組合や労使関係のあるべき方向を示し、私たちの求める姿勢を示すことで、良識ある組合員の人心を掴み、ＪＲ連合への総結集を訴え、それを実現していくことが求められています。

このＪＲ連合「あるべき労働組合像・労使関係像」は、特別に検討し直したものではなく、私たちがこれまで取り組んできた運動を総括し、求めてきた労働組合と労使関係のあり方を整理し、わかりやすくまとめたものです。

この「あるべき労働組合像・労使関係像」を、ＪＲ連合組合員はもとより、ＪＲ総連をはじめとする他労組の良識ある組合員、あるいは、会社の経営陣や管理者の皆さんにも提起し、歴史の転換点にあたって、労働組合の機能や役割を再認識するとともに、ＪＲ労働者のＪＲ連合への総結集へ、民主化闘争の必要性を訴えたいと考えます。

なお、提言部分の「ＪＲ連合が求める『あるべき労働組合像・労使関係像』」については、一般組合員の方々にわかりやすい内容、分量とするために、討議資料と同じく、箇条書きによる表現のまま提起することとしました。

I. 日本の労働組合と JR の労働情勢

1

日本の労働組合が果たしてきた役割と今日の転換点

(1) 「対立」から「信頼」へ ～わが国の労使関係の変化～

わが国の 1970 年代までの労働運動は、厳しい労使対立を基調とする時代が続き、ストライキも頻発してきました。

しかし、1960 年代後半から、民間企業では、労働組合の主導権が「対立を主軸とする勢力」から「協調を重視する勢力」に移り、労使協議制を取り入れながら、是々非々の姿勢で話し合いが進められるようになりました。この時期には、多くの民間労組で“民主化闘争”が進められてきました。

一方、経営側も、労使が対立している状況では生産性が上がらないことに気付き、労使の信頼関係を基盤として職場運営をしていくことの重要性を管理職に理解させるなど、徐々に方針を転換させていきました。この結果、工場が多発していたストライキが大幅に減少、多くの企業の経営者は、労使の信頼関係の構築が重要だと考えるようになり、労使協議制が広がり、労使関係が大きく変化してきたといえます。

1980 年代までに、多くの労働組合で経営協議会などの労使協議制が定着し、信頼関係に基づき、会社経営について情報を共有し、積極的に議論がなされる労使関係が構築されました。こうした日本特有ともいえる労使関係は、企業の競争力の強化に大きく貢献してきたといえます。

※ ストライキによる労働損失日数の推移

ストライキによる労働損失日数は、1952 年に第二次世界大戦後最高の 1510 万日を記録した後、1970 年代初めまでは 200 万日から 600 万日の間で推移してきました。そして、1974 年に 966 万日、1975 年に 801 万日を記録した後は、労使の信頼関係の高まりによって、減少の一途を辿り、2005 年にはわずか 5,600 日となりました。現在の日本社会では、その評価は別にして、ストライキは特殊な行為という状況になっているのが実態です。

(2) 組合員数の減少と組織率の大幅な低下

なお組合員数については、戦後労働組合の黎明期である 1949 年は 665 万人でしたが、雇用者数も少なく、推定組織率は 55.8%でした。その後、組合員数、雇用者数ともに増加し、1950～1980 年頃は 30%台の組織率で推移しました。しかし、組合員数は 1994 年の 1,296 万人をピークに減少が続き、2008 年は 1,006 万人となったほか、組織率も、雇用

者数の増加に伴って減退の一途を辿り、同じく 2008 年は 18.1%にまで落ち込んでいます。

こうした背景には、バブル経済の崩壊以降、政府の規制緩和政策の下に、企業が派遣や有期社員などの非正規雇用を拡大し、今や、雇用労働者の 1/3 を占めるに至る雇用情勢の大きな変化が進んだことと、その一方で、大企業・正社員中心の労働組合が、こうした非正規雇用の層に対し、組織の拡大を十分に進められなかったことが主な要因だと考えられます。

(3) 日本の労働組合の果たしてきた役割

労働組合の形態は、欧米をはじめ、世界的には職種別組合（企業の枠に拘らず、職種毎に組織する労働組合）が主流ですが、日本では企業別組合が中心で、企業内の労使の信頼関係を基本に、社業の発展を通じて労働者の地位の向上を指向する労使関係が築かれてきました。米国のような対立型とは趣をまったく異にし、経営参加制度が法的に確立している独仏など欧州型とも違う、独特な安定した労使関係の風土にあります。

こうした労使関係の中で、企業は安易な解雇を行わず、労働組合側も時間外労働や配置転換、生産性向上などに積極的に協力し、安定的な長期雇用や年功的な賃金体系を確保してきた歴史があります。日本の社会、経済の安定や発展を支えてきた最大の要因のひとつは、良質な雇用を背景にした勤勉な労働者の努力であるといえます。そして、雇用の安定に支えられた労働者が、高い技術や品質を維持し、産業の競争力を支えてきたのです。

このように、労使協議制を取り入れ、信頼関係の上に、労使の本音の議論を通じ、労働者の雇用や賃金、働きがいを持続し、日本の社会、経済の成長の源泉を築いてきたことは、日本の労働組合、労使関係の最大の功績であると考えます。

また、企業内の協議を通じてつくられた労働条件の基準が、社会的規範を持ち、また、連合を通じて労働法制、雇用法制に反映されてきました。組織率の低下、存在感の低下が指摘される中ではありますが、こうした一定の規範が確立されていたからこそ、未組織労働者の雇用や労働条件が守られてきた経過などを認識し、労働組合が果たしてきた社会的な役割についても、評価することが必要です。

(4) 日本の労働組合の課題と求められる役割

上記の評価の半面、わが国の労働組合には課題が山積しており、今日、社会、経済の大きな転換点を迎える中で、新たな役割が求められていることも事実です。

労使関係については、1990 年代以降、労使協議の成熟化とともに、組合側が経営に関する情報を共有し過ぎて、組合員には、労使の対立点がわかりにくくなる現象も生じてきました。組合が経営側に配慮し過ぎていくように映ってきた面が指摘されています。また、ストライキの激減もあり、経営側の緊張感が低下してきたことも事実です。

そして、史上最高益に沸く好調な企業業績の中で、労働分配率は低下し、不安定雇用の拡大を許してきたことについて、雇用情勢の急速な悪化に対し、労働組合が、結果的に、十分な役割を果たしてくることができなかったことも自戒しなければなりません。非正規社員の組織化についても、未だ、道半ばの状態です。

バブル経済の崩壊後、「グローバルスタンダード」の名の下での、過度な市場原理主義や金融至上主義と、与党・自民党政権による競争至上型の政策により、格差社会の拡大、貧困問題の出現など、社会の矛盾が噴出し劣化が顕在化しています。連合はこうした情勢を踏まえ、2008年10月、「歴史の転換点にあたって～希望の国日本へ舵を切れ～」とのコメントを発表しました（18ページ参照）。今回の世界同時金融危機は、市場原理主義の終焉を意味するものであり、「今こそパラダイムシフトを」として、これまでの価値観の転換を訴え、「連帯と相互の支え合い」という協力原理が活かされる社会、温もりのある思いやりのある社会とするために幅広い国民的な合意を形成していく必要性や、「効率と競争最優先の価値観」から「公正と連帯を重んじる日本」を目指して大きく舵を切るべきであると提起しました。

労働組合が、日本社会の劣化に対し、有効に対峙できなかった反省を踏まえ、従来のわが国の労働組合の強みや特性を十分に活かしながら、内向きの議論に陥ることなく、今こそ、社会や経済の転換にむけて役割を果たすことが求められています。

また、日本の政治は、民主党を基軸とする政権交代の気運が高まり、二大政党制の実現が期待されています。わが国の健全な社会勢力である労働組合が、労働、生活、地域の視点から政治に参画し、健全な社会を築くために適正な役割を果たしていくことも、ますます重要になっているといえます。

2 JRにおける労働組合、労使関係をめぐる情勢

(1) JRの労働組合・労使関係の状況

JRの労働組合は、国鉄時代の経過や課題を踏まえてスタートし、離合集散の歴史を辿ってきました。今日、JR連合（7.6万人）が最大産別の地位を確立しているものの、依然としてJR総連（6.9万人）、国労（1.5万人）の三極に分化しています（人数は厚生労働省「平成20年度労働組合基礎調査」）。JR東海、西日本、四国、九州では、JR連合がほぼ90%を組織している一方、残るJR北海道、東日本、貨物では、JR総連が70%台を組織するという、非常に偏った形になっています（JR四国、九州にJR総連の組織はない）。このように労働組合の勢力が分化している産業はきわめて珍しく、会社別に組織の情勢が極端に異なっているのは、JRにおいて他にはありません。

JR連合は、旧動労役員の一部役員に偏ったJR総連の独善的運動と訣別したJR東

海、西日本、四国、九州の労働組合と、全国の旧鉄産労の各労働組合とが 1992 年に大同団結し、J R に民主的で健全な労働組合と労使関係を構築することを目的に結成されました。私たちは、この「あるべき労働組合像・労使関係像」で提起する方向を目標に、その具体的な実践にむけて運動を進めています。この間の責任ある運動により、J R 連合は、J R の代表産別としての社会的な地位や評価を確実に固めてきています。

しかし、依然として J R 北海道、東日本、貨物で多数派を占める J R 総連系の第一組合では、政府からも革マル派の浸透が再三指摘される中、組織への服従、言論の封殺、反対者の弾圧などの非民主的な労働運動が進められ、一般の組合員は、労働組合や組合役員に対する嫌悪感や反発が生じ、本来の労働組合の意義や役割が理解されないという、消極的、退廃的な労働組合観が広がっていると危惧されます。J R 総連が多数組合となっている J R 三社では、労使の信頼関係が構築できる環境にはなく、とくにここ数年で、追い詰められた彼らは、会社への不信感や対立姿勢を露わにし、運動の異常性が顕在化してきています。会社は、労組問題の表面化の抑制に腐心し、彼らを「経営のパートナー」ではなく「リスク要因」として捉え、前近代的できわめて不幸な労使関係に陥っています。

また、国労についても、J R 不採用問題への対策が運動の中心課題に据えられ、彼らの運動と、私たちが目指す労働組合像との乖離は大きいと言わざるをえません。

こうした労働組合の分化は、残念ながら、J R 各社間の協力関係や、健全な労使関係の構築に、多大なる悪影響を及ぼしているといえます。

(2) J R 労働運動の地位の低下

J R 労働界の分化は、連合をはじめとする労働界や社会の中で、J R 労働運動の地位の低下を招いていることも厳然たる事実です。連合内では、J R の労働組合問題は一種のタブーとなってしまう、産別運動の最重要課題である政策面でも、J R 内の主張が対立し、私たちの政策実現の運動にも大きな制約を受けていることも事実です。また、すべての J R と J R グループ労働者が結集すれば、20 万組織を実現することも十分に可能ですが、組織の分化が、規模の面でも運動の阻害要因となっています。私たちは、こうしたマイナス効果についても十分に認識する必要があります。

3

JR に健全な労働組合と労使関係が求められる理由

(1) J R の労働組合が果たすべき社会的役割

J R は国民生活、地域社会を支える企業であり、全国各地に拠点を持ち、グループ企

業を含めて様々な職種が存在する、裾野の広い労働集約産業です。世紀の行政改革である国鉄改革を経て民間企業となり、労使の努力を通じてその役割を果たしてきてことができました。

こうした社業の特性、社会的な影響力や存在感を考えれば、労働界においても中心的な役割を担うべきだと考えます。とくに、急速に日本の社会、経済の情勢が変化する中で、わが国の労働組合の特性を活かし、健全な社会への変革に主体的な参画を期待されている立場にあるはずです。仮に、ＪＲの労働組合がＪＲ連合に結集し、すべてのＪＲで健全な労働運動や労使関係が進められていれば、労働界のみならず、政界、産業界や地域にも、適正な影響力を及ぼすことができるはずです。

上述の通り、世界最大の鉄道会社であるＪＲ東日本が、労働組合をリスク要因として捉え、社業の発展にむけた労使の信頼関係を築けない現状は、ＪＲのみならず、社会にとっても大きな損失であることは明らかです。

(2) 今こそＪＲ連合への結集を

私たちは、ＪＲにこそ健全な労働組合や労使関係が求められることを認識する必要があると考えます。その実現のためには、今こそ、ＪＲすべての労働者がＪＲ連合に結集し、ＪＲ各社で健全な労働組合と、信頼に基づく労使関係を根付かせることが求められており、それが社会的な要請であると考えます。ＪＲ総連が多数を占める会社においても、会社側も労働者側ともに、異常な現状を所与のものと諦めることなく、当面の混乱を恐れることなく、「おかしいことはおかしい」と声を上げ、ＪＲ連合への結集にむけて決起していくことが必要です。

Ⅱ. JR 連合が求める「あるべき労働組合像・労使関係像」

1

わが国における労働組合の存在意義

— 労働組合はどのような組織であるべきなのか —

(1) 労働組合は健全な“私たちの暮らしを良くする組織”である

- 憲法や労働組合法で認められ、保護されている組織である
 - ・ 法律で保護される意義や役割をあらためて認識し、社会的に役に立つ運動を行い、責任を果たす必要がある
- 労働組合は、組合員の誰もが、明るく働きがいを持てる職場をつくるために活動する組織である
- 労働組合は、すべての働く者のために、生きがいの持てる、活力ある社会を築くために活動する組織である
 - ・ 誰もが明るく働きがいのある職場や、生きがいの持てる活力ある社会を求めている。これを実現させるために取り組むのが労働組合である
 - ・ 労働組合はそのために「職場をよくする活動」「企業経営への働き掛け」「社会に対する働き掛け」などを行う
 - ・ 「言いたいことが言える」「自分を認めてくれる」「安心して楽しく働くことができる」「努力に報いる報酬が得られる」「健康で生き生きと暮らすことができる」といった職場や社会をつくるために取り組む
 - ・ 私たちが企業や社会で働き生活していくためにはルールがある。適正なルール（社会的な規範）をつくり、正しく運用させ、生き生きと働き、暮らせるような環境をつくるのが労働組合の役割である

(2) わが国の労働組合の“強み”や“特性”とは何か

- 組合員個人や職場の実態、問題点を最も身近に、そして的確に把握している組織である
- 企業の健全な発展を求め、正しい企業情報に基づき、チェック・提言機能を果たす能力を持っている組織である
 - ・ 現場で起こっていること、社員が不満に思っていることを、会社にも正しく伝え、経営に反映させることができる
- 組合員の「団結力」に支えられた組織の力を持つ

- ・ 仲間の助け合い、弱者の救済を旨とする組織でなければならない
 - ・ 組合員が主権を持ち、民主的な手続きで意思決定と組織運営がなされる組織でなければならない
 - ・ 組織の団結は、個人の尊重と組織への信頼の基に成り立つもので、暴力や強制によるものであってはならない
- 「社会」「地域」との関係や、「政治」への適正な影響力を持ち、企業の利害を超えた社会の安定、発展、正義などを求めた取り組みを行い得る組織である
- ・ 私たちの働き方や暮らしに関わる「税制」「社会保障」「社会政策」「雇用・労働法制」「地域自治」などの重要事項について、働く者の意見を代表してモノを言い、よりよい改善を求めて働き掛けを行うことができる
- 日本の労働組合はわが国の財産である
- ・ 労使の信頼関係の基に、企業の発展を通じた組合員の幸せを実現しようという労働組合は、欧米や他の先進国の労働組合と価値観が異なる
 - ・ 日本の労働組合の強みやよさを守り育てる必要がある

(3) 労働組合の役割を発揮するためには、それにふさわしい能力や評価が必要である

- 労働組合が暮らしをよくするために、職場、企業経営、社会に対して役割を発揮するためには、労働組合の「政策能力」「組織力」を高めるとともに、社会に評価される存在、「あってよかった」と思われる組織となる必要がある
- ・ 職場や働く者の代表として、意見や実態が正しく把握できる情報を集約する力や、それを分析する能力を持つこと
 - ・ 企業経営が欲しい情報を提供したり、企業の気付かない提言を行ったり、働く者の立場や社会の視点から企業の経営を厳しくチェックするなど、企業経営にとって頼りになる組織であること
 - ・ いざという時には、組合員や社会からの求心力を背景に、企業に要求を厳しく迫ることのできる存在感のある組織であること

(4) イデオロギーに偏らない民主的で透明な組織運営でなければならない

- 組合員が主権を持ち、あらゆる主張をまず認め合い、自由に議論でき、透明性が高く、民主的な手続きによって運営される組織でなければならない
- ・ 個人を尊重し、性別、職種、年代など、すべての立場の組合員を代弁する組織でなければならない
 - ・ 組合員のお互いの信頼を強め、弱い者、困った者を守り、助け合うための組織でなければならない

- ・あらゆる暴力、人権の蹂躪、個人の尊厳を傷つけたり、否定する行為を行ってはならないし、そうした行為を絶対に許してはならない
- ・政党や外部の勢力からの介入を許さない、自立した民主的な組織でなければならない
- 労働組合の役員は、組合員から信頼される存在でなければならない
 - ・ 組合員のため、働く者全体のため、社会のために、良識と優しさを持って、公平、公正に働くことが求められる

2

労働組合が果たすべき役割

— 働く者の幸せ、企業の発展、社会の発展を追求する —

(1) 職場を良くし企業と社会の持続的発展を築くために

① 労使最大の責任は雇用確保と人材育成である

- 今日までの日本社会の安定、発展を支えてきた最大の源泉は、良質な雇用の安定を背景にしたわが国の勤勉な労働者の努力である
- 良質で安定した雇用確保と、社会人としての人材育成は、企業の最大の社会的責任であり、それを実践させることが労働組合の最大の使命である

② 働く者の幸せ・企業の発展・社会の発展を合わせて追求しなければならない

- 企業の健全な発展と働く者の幸せとは合致しなければならない。ひいては社会の安定と持続的発展につながる。そして、雇用と暮らしの安定が社会の発展を築き、内需を拡大し、企業の発展につながるのである（「生産性三原則」の確認、20 ページ参照）
 - ・ 労使は「協力と対立」を基本に、生産性の向上に努め、生み出された企業の利益は、適正に働く者に分配されなければならない
 - ・ 日本の労使は、安定した雇用に基づいて良質な人材を育成し、その労働の質の高さを基礎に、高い生産性、付加価値を創出することで、適正な賃金や労働条件と、競争力の確保の両立を指向すべきである
- 労働組合が企業のコーポレートガバナンス（健全な企業経営のために企業の内部統制や不正防止など監視的な取り組み）を行い、社会に評価される企業活動を実践させることが重要である
 - ・ 企業は「社会の公器」である。企業が社会や地域から尊敬される存在、「企業があつてありがたい」と思われる存在になり、社会的な役割を果たさなければその存在価値はなく、持続的な健全な発展は望めない
 - ・ 社会の規範を守り、地域・社会の役に立つことが求められる
 - ・ とくに J R の場合は、社会を支える存在であり、社会的な役割や使命は非常に重い

- 働く者自身も仕事のプロを目指し成長していくことが必要である
 - ・ 長期雇用の下で能力を磨き、仕事のモラルを高め、適正な生産性向上や競争力強化に資する存在になるべきである ～誰もが「いい仕事がしたい」と思える環境づくりを
 - ・ 企業にも長期雇用を守り適正な賃金を支払おうと思わせる存在になる
 - ・ そのための職場環境や人事制度などをつくり適正に運用させることが必要である
- 企業人のみならず社会人として自立することも必要
 - ・ 組合員は、「家庭」「企業」「社会・地域」の三分野に関わって生きているはず
 - ・ まず健全な「家庭」を築くこと、そして社会や地域に対しても積極的に関与し、その発展のために役割を果たしていくべきである。社会人としての自立も必要
 - ・ 在職中のみならず、企業退職後も組織での経験を活かし、社会に貢献できる存在であることが望ましい
 - ・ 労働組合は、組合員の家庭や社会・地域との関わりに対しても、また、退職後の安心で充実した暮らしづくりに対しても、積極的に役割を発揮すべきである

(2) 企業内における労組の役割

① 安全を確立し、働く者の生命・身体を守るために取り組む

- J Rにおいては安全確立が最優先課題である
 - ・ お客様の安全確保の重要性は言うまでもないが、働く者の事故を撲滅し、安全な労働環境、職場風土を築くことが、ひいては、鉄道全体の安全性向上につながる

② 安定した雇用を確保し、賃金・労働条件を維持・向上させるために取り組む

- グループを含めた正社員での雇用の確保を実現させる
 - ・ 正社員としての安定した雇用を確保し人材を育成することこそが企業の最大の社会的役割であり、それによってこそ競争力の向上と企業の発展を築くことができる
 - ・ J Rは社員の高い技術・技能、モラルやプロ意識に基づき、安全で安定した輸送を提供する責務があり、正社員としての長期雇用を通じて、労働者を人材育成することが必要である
- 組合員の努力に報いる公正な配分を確保する
 - ・ 年齢、社会生活に応じ、経済的、社会的に適正な地位の向上を実現する
 - ・ 社会を支え、人命を預かる J Rグループの社員として、誇りややりがいの持てる正当な地位や労働条件を確立する
- 公正な人事制度や評価制度を確立し、適正な運用を確保する
 - ・ よりよい仕事をしようという労働意欲を創出させる
- 組合員の充実した人生づくりを支援するために、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて積極的に取り組む
 - ・ 組合員の家庭や社会・地域との関わりを深め、バランスのある生活の実現をめざす

- ・ J R では、男女平等参画が遅れていることから、喫緊の課題である育児や介護の問題への対応を精力的に進め、女性が安心して働き続けられる職場づくりへ精力的に取り組む必要がある

○ 職業人生における安心と保障を担保するセーフティネットづくりも必要である

③ 労働組合が企業内の健全な職場風土や秩序を築く

- 労働組合は、楽しく仕事ができる職場環境、秩序や規律が守られる職場風土を確立するために活動する
 - ・ 働く者相互の信頼、先輩から後輩への仕事や社会人としての教育や指導、安全に対する意識の向上、仕事に対するモラルや意欲の向上などを築くことは、労働組合の重要な役割である

④ 組合員の企業内での能力向上や社会人としての自立を支援する

- 組合員の能力を高め、仕事のプロを育成するために活動する
 - ・ 組合員の自覚を促し、努力に応えられる制度やしくみをつくる
 - ・ 仕事を通じた自己実現を果たせるよう支援する
 - ・ J R では職場の安全確立や技術・技能の継承もきわめて重要である
- 組合員の社会人としての自立や成長を支援するために活動する
 - ・ 家庭を大切にし、地域や社会で適正な役割を果たすことのできる社会人を育成する

⑤ コーポレートガバナンス（企業統治）機能の発揮

- 社会的な役割を果たせる健全な企業経営を行うよう、労働組合がチェック・提言機能を発揮することが必要である
 - ・ 日本の労働組合は企業の健全な発展を求め、職場の実態をはじめとする的確かつ重要な内部情報を持ってチェック・提言機能を最も適正に発揮できる立場にある
 - ・ 短期的利益を求める投資家とは視点が異なる。労働組合こそ、望ましい「監査役」であるはず
 - ・ J R は地域社会を支える基幹産業であり、短期的利益の追求よりも、社会的責任の遂行こそが求められる役割であり、結果的に株主への責任も果たすことになる

(3) 社会に対する労組の役割～活動を社会に活かす、社会を正しい方向に導く

① 働く者すべてへの運動の波及を求める

- 労働組合の本分は弱い者の助け合いであり、働く者すべての暮らしを良くするために、良質な雇用確保、労働条件などを伝播させていくことが必要である
 - ・ 中小、非正規労働者など弱い立場、恵まれない環境にある者への取り組みを強化すべ

きである ～まずは、ＪＲに働く仲間から取り組みに着手する

- 組織されていない労働者に取り組みを波及させる
- ・ 連合などを通じた共闘活動や政治・行政等への働き掛けが重要である

② 社会的公正の実現、健全な社会の発展のための運動

- 健全な社会勢力として政治への影響力を強める ～社会の改革に取り組む
- 地域・社会への働き掛け
 - ・ 公共交通を担い社会を支えるＪＲの社業の特性を踏まえた活動や、組織力を活かした助け合いを進める
 - ・ ボランティア活動、平和活動も重要な活動である。ただし、何よりもまず足元を固め、職場内での平和、安全、人権、尊厳を守ることが前提である
 - ・ 連合を通じた連帯活動、共闘活動を重視すべきである

3 私たちが求める労使関係

(1) まず、労使の信頼関係を築くことが前提である

- 労使がお互いの立場や存在を認め、尊重し合える関係になることが必要である
 - ・ 「協力と対立」 ～企業の発展を求めて協力するが、対立の局面では徹底した協議をし、相互が折り合いをつける“大人の関係”を築くべき
 - ・ 労使の信頼関係は「協定」だけで規定されるものではない

(2) 社会的責務の認識を共有化できる関係を築かなければならない

- 労使が、働く者と企業、社会の持続的な発展を求める認識、とりわけ企業の最大の社会的責任である良質で安定した雇用の確保と人材育成の重要性を共有化できる関係でなければならない
 - ・ とくにＪＲにおいては、社会に尊敬され信頼される企業であること、なかでも安全確立の重要性について認識を共有し合うことが重要である
 - ・ この認識の共有化が、ＪＲ連合が求める「経営参加」「参加・提言型」労働運動の基礎となる
 - ・ 労使がグループ労組や協力会社など、ＪＲに関わるすべての労働者を視野に入れて活動を行うことも重要である

(3) 日本の労働組合の特性を活かした労使関係の育成・発展を求めなければならない

- 日本の労使関係が企業の発展を支えてきたことを認識し、これを育成・発展させるために労使が努力すべきである
 - ・ 「労使協議制」はわが国の優れた制度であり、その充実と強化を求めていく
 - ・ 企業の健全な発展を指向する労働組合が信頼関係に基づきチェック・提言機能を果たすという機能は他にない ～労使双方がこの機能・役割を評価し育成すべきである
 - ・ 一方で、企業内組合が正社員・企業内中心の活動に止まってきた弊害は反省し、運動の領域を拡大するとともに、企業もこれに応じて社会的責任を果たすべきである

(4) 「良質の緊張感のある関係」を持続しなければならない

- 労使が信頼関係を築いたうえで相互の立場を認め合い、癒着、迎合、偏向のない「良質の緊張感のある労使関係」を築かなければならない
 - ・ 組合所属を理由とするあらゆる差別は許されない
 - ・ 多数組合の側も自ら襟を正し、規律ある労使関係を保たなければならない
 - ・ 規律ある職場づくり、安心して働ける職場の確保は企業の責務である。いかなる場合も多数組合の不正義を容認することがあってはならない
 - ・ 組合側も民主的労働運動を通じて職場の実態把握や意見集約を行い、実効あるチェック・提言機能を発揮することで、企業に対する存在感を高める努力を怠ってはならない
 - ・ 企業側の対応に誠意を欠き、労組として譲れない要求を実現すべき時などには、ストライキ権を確立し、交渉力の最終手段として位置づけることも必要である

4

あるべき労働組合・労使関係を JR に築くために

(1) JRの労働組合に求められること

- JRはわが国を支える重要な基幹産業である
 - ・ JRの労働運動は社会の発展に寄与すべき存在であるはず
 - ・ 国民や地域に密着したJRにこそ、真の経営のパートナー足り得る労働組合が必要である

(2) 組合員、企業、社会に信頼される組合づくりへの取り組み

- 企業に対しては、安全確立、コーポレートガバナンスと社業の健全な発展を追求するとともに、ＪＲ連合と連携し、社会への健全な働き掛けを強めていくことが必要である
 - ・ 現在は少数組合である組織であっても、労働組合として果たすべき役割や責務を認識し、毅然とした立場でこれを徹底して追求していく
 - ・ 企業に対するチェック・提言機能を向上させるために、労働組合としても努力を怠ってはならない
- 組合員に信頼され、求心力の持てる組織となるよう不断の努力が求められる
 - ・ イデオロギーに偏らない、民主的で透明な組織運営に努める
 - ・ すべての立場の組合員を代弁する公正・公平な活動の実践 ～現場意見の適正な集約
 - ・ 非正規労働者や中小・未組織労働者への働き掛けを強化する ～まず、ＪＲグループに働く者へのアプローチを強化する

(3) すべてのＪＲ労働者のＪＲ連合への結集を目指す

- 労働組合が求められる役割を果たすためには、自らの能力を高め、企業や社会に信頼され、かつ力のある存在となる必要がある
- あらゆるＪＲ関係労働者の結集が求められる
 - ・ ＪＲ連合がＪＲを代表する責任産別であり、ＪＲ連合への結集を果たしてこそ、健全な労使関係を構築し、労働組合の社会的な役割を発揮し、ＪＲの健全な発展を築くことができる
 - ・ 現在のＪＲ東日本、北海道、貨物の多数組合や労使関係の状況は異常であり、組合員はもとより、企業のためにも、社会のためにも、早急に情勢を転換させなければならない
 - ・ 「あるべき労働組合像・労使関係像」とＪＲ連合への結集の必要性について、良識ある他労組組合員への訴え掛けを強化し、必ずや早期に民主化闘争を完遂させ、すべてのＪＲにおいて、健全な労働組合と労使関係を築かなければならない

おわりに ～ JR 連合への総結集を訴えます！～

「あるべき労働組合像・労使関係像」の実現は、まさに、JRの健全な発展と働く者の幸せに直結するものです。代表的な基幹産業であるJRが、将来にわたって、安全の確保をはじめ、適正な役割を果たし、わが国の社会や国民生活の発展を支える存在であり続けるためには、企業経営の両輪である労使の相互信頼の下に、良識ある経営と、良識ある労働運動をしっかりと確立していくことが必要です。また、そのことは、1987年の国鉄改革の最大の理念のひとつであり、社会的要請であると考えます。

すべてのJR労働者のJR連合への結集を果たすこと以外に、その実現の道はあり得ないと確信します。現在の偏ったJRの労働界の状況を、決して所与のものとして捉えたり、改革を諦めて、異常な実態を放置するようなことがあってはなりません。

この間の取り組みによって、JR連合が進める民主化闘争、つまり、JR東日本、北海道、貨物の労働運動の民主化をめぐる情勢は、有利に急展開しています。また、JRの代表産別としてのJR連合の社会的な評価は、年々高まってきています。この問題は、絶対に解決しなければならない、わが国の社会的な重要課題であり、国鉄改革の残された最大の課題のひとつなのです。

JR連合は、すべてのJR各社において「あるべき労働組合像・労使関係像」を実現すべく、一刻も早い民主化闘争の完遂にむけ、全力をあげて取り組む決意です。

この「あるべき労働組合像・労使関係像」を、JR連合組合員はもとより、JR総連をはじめとする他労組の良識ある組合員、さらに、会社の経営陣や管理者の皆さんにも提起し、すべてのJR労働者のJR連合への総結集をあらためて訴えるものです。

資料編

「歴史の転換点にあたって～希望の国日本へ舵を切れ～」 （連合コメント）

2008 年 10 月 23 日

日本労働組合総連合会

1. 情勢認識

（世界同時危機の様相）

米国の住宅バブル崩壊に端を発したサブプライムローン問題が引き金となって、世界は同時金融危機の様相を呈している。

今のところ日本経済への影響は限定的との見方もあるが、世界経済と日本経済は連動しており、世界経済の停滞が長期化・深刻化すれば日本経済への影響も計り知れない。

（暴走する市場原理主義の罪）

1980 年代レーガン政権のとった「小さな政府」をめざす新保守主義的な政策は、市場原理主義を台頭させ、公正さよりも効率性に重きを置く風潮を強めた。1990 年代以降のアメリカ経済の高成長も手伝って、多くの国々がこのアメリカの風潮に追随し、市場原理主義的な政策はグローバル・スタンダードであるという固定観念が作られてしまった。加えて、金融資本主義（カジノ資本主義）によって、実体経済を超えるマネーがさらに富を求めて暴走するようになった。

その結果、社会的公正や安心・安全という社会の岩盤が揺らいだ。この間格差は拡大し、貧困が増加した。投機マネーが株式市場を席卷し、株主主権主義が蔓延、企業は必要以上に株主利益への対応を求められるようになった。そして、従業員、地域、取引先などのステークホルダーと企業との絆が弱まった。労働分配率も低下した。競争は熾烈を極め、個人に必要な以上の責任を負わせ、ゆとりのない不安と不信の社会を招来、コミュニティも崩壊した。

（市場原理主義の終焉）

しかし、世界を混乱の渦に巻き込んだ常軌を逸した投機行動は、自ら破滅の道を辿った。今回の「ウォール街の崩壊」は、グローバル・スタンダードと言われてきた市場原理主義の終焉を意味するものである。

今、企業のあり方も問われている。

(世界は変わろうとしている)

日本は、世界は、今後どこに向かって進んでいくのか。そして、時代の潮目の中で連合はどのように役割、責任を果たしていくべきなのか。

今年、日本で開催された G8 レイバーサミットでは、世界中を席卷した市場原理主義が社会の基盤である中間層を崩壊させてしまったことへの危機を相互に再確認し合った。そして、世界中に広がる貧困や失業の問題に対処していくため、世界の労働組合が連帯してディーセントワークの実現に取り組むことについてコンセンサスを得た。

アメリカでは「チェンジ」を掲げるオバマ大統領の誕生への期待が高い。世界は、アメリカは変わろうとしている。日本は変わらないのか。

2. 希望の国日本の構築に向けて

(今こそパラダイムシフトを)

今、歴史的な転換点を迎えている。

今こそ、これまでの価値観を転換すべきである。むきだしの競争社会では人は生きていけない。「連帯と相互の支え合い」という協力原理が活かされる社会、ぬくもりのある思いやりの社会とするため幅広い国民的な合意を形成していく必要がある。ゆとりのある社会が大切だという価値観へ、株主主権主義からステークホルダー主義への転換をはかり、効率と競争最優先の価値観から公正と連帯を重んじる日本をめざして大きく舵を切るべきである。

(連合の社会的責任と使命)

これからの日本には、安定した雇用システムや安心できる社会保障の仕組みの再構築、内需主導型の経済システム、経済・財政運営への転換が不可欠である。もう一度厚い中間層を取り戻し、安全と安心、そして信頼の日本、希望の国日本を実現しなければならない。

グローバル化が進んだ今、もはや自国のみが発展する社会モデルを構築することはできない。世界中の貧困や失業などを共通の問題として捉え、世界の全ての国において、労働の尊厳、公正・公平な社会の実現にむけた国際的な枠組みの構築を進めなければならない。「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」(ILO フィラデルフィア宣言)の精神を今こそ実現すべきである。

連合は、労働組合の社会的責任を自覚し、この歴史的な転換点に当たり、今こそパラダイムシフトをはかるべく、広く国民合意の形成に努めていく。そして、「労働を中心とした福祉型社会」の実現に向け、その運動の牽引者としての役割を果たしていく。

以 上

生産性運動に関する三原則（生産性三原則）

1955 年 3 月に経営者、労働者、および学識経験者の三者構成で「国民経済の生産性の向上をはかる」ことを目的とする日本生産性本部が設立され、以下の通り、この運動の基本的な考え方である「生産性運動に関する三原則」を設定した

※ 第 1 回生産性連絡会議「生産性向上運動に関する了解事項」（1955 年 5 月 20 日）

わが国経済の自立を達成し、国民の生活水準を高めるためには、産業の生産性を向上させることが喫緊の要務である。

かかる見地から企図される生産性向上運動は、全国民の深い理解と支持のもとに、国民運動として展開しなければならない。よって、この運動の基本的な考え方を次のとおり了解する。

（1）雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては国民経済的視点に立って、能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする

（2）労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする

（3）成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする



日本鉄道労働組合連合会 (JR連合)

〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階

電話 (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848

Eメール: honbu@jrtu.jtuc-rengo.jp

ホームページ: <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>