

# 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21日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 194】

## 人事・賃金制度見直しは組織破壊攻撃だと警戒する東労組！

JR東労組が2009年9月に作成した人事・賃金制度の「職場討議資料」には、職場内での自主活動（インフォーマル活動）への警戒心が随所にみられるのが興味深い。この点についても検証してみたい。以下に、関係箇所を紹介する。

### 4 人事・賃金制度に対する具体論の前に

…(前略)… 最近、社員が社員を誉めるほめほめカードや応募型の新幹線運転士の選抜、自主活動と称するインフォーマル活動などが盛んですが、人間心理を巧妙に利用した社員管理の一環と言えます。私たちは自分の生活や技術などをもっと向上させたいと誰でも思っています。私たちはこの向上心を経営側に逆手に取られないように、労働者としての理性を正しく発揮していかなくてはなりません。同じ職場の仲間を蹴落として自分だけ良い地位につこうとか、自分の賃金だけ良くしようと思った途端に、仲間割れが起こります。私たちが誤った上昇志向に取り憑かれれば、私たち労働者の職場も団結も崩れてしまいます。そうなれば経営側の思うように支配され、私たちの雇用も賃金も悲惨なものになっていきます。…(後略)…

#### あとがき

最近、インフォーマル組織が職場で拡大・再生産されています。「マル生」(生産性向上運動)を経験した組合員は非常に少なくなりましたが、「マル生」を想起させる事例が出てきています。社員が社員を評価したり、組合役員を排除した自主活動などは、明らかに会社の意図が感じられます。「マル生」は、生産性を向上させるための手段として労働組合組織破壊・分裂を企てた、当時の国鉄当局の攻撃でした。そして「労働組合悪者論」を徹底的に教え込む洗脳教育を行って、その担い手が職場にインフォーマル組織をつくり、反組合分子を育て職場を混乱させました。職場で壊す相手がいなくなると、仲間との「競争」が始まり仲間の信頼を破壊していきました。その結果が組織分裂に発展していったのです。このような職場では、JR東労組が進めてきた「安全・健康・ゆとり、働きやすい職場」がつかれるはずがありません。私たちは過去に「マル生」という苦い経験をしています。二度と同じ過ちを犯してはなりません。「マル生」とは何かを、職場に現れている現実捉え返して勉強してみましよう。そして社員間の「競争」は何をもたらすのか、真剣に考えてみましよう。…(後略)…

## JR北海道・JR貨物における新制度導入も時間の問題か？

彼らは、職場の「自主活動と称するインフォーマル活動」を「マル生」と同様の会社による組合の破壊攻撃と捉えており、その延長線上に「人事・賃金制度の見直し」の施策があり、経営側が向上心を逆手に取って「競争」を煽り、組織分裂を引き起こそうと企図しているのだ、と相当な警戒心を持っている。JR東労組は、会社が組織分裂を企図していると疑っており、そうした中での「人事・賃金制度の見直し」に対し、不信感がますます募っていることは明らかだ。この点についてはさらに検証していきたい。

会社と信頼関係のない少数組合が言うならまだしも、わが国最大の鉄道会社であるJR東日本の組織数4.6万人の最大組合が、会社の「人事・賃金制度の見直し」に対して不信感丸出しの認識で臨んでいる現実、連合内でも異常な状況であり、JRの労使関係の大きな不幸である。JR各社の中で、新制度が導入されていないのはJR東日本、北海道、貨物の3社で、すべてJR総連が最大組合を占めている。JR東日本が新制度の導入に踏み切ったことで、他の2社が、組合の反対を押し切ってでも決断するのは時間の問題だろう。

「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>