

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] 2009年9月2日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合) [No.44]

偏向労政に寄生する東労組は会社の姿勢転換に猛反発！

前号の通り、東労組松崎元会長は「われらのインター」(Vol.13、2008年9月)で「会社が勝負に出てきた。あえて仲間たちの生首をぶった切った。ここまでやりながら「会社の労務政策は変更しませんから」などという嘘八百が通じるとでも思っているであろう」「どこをもって『労政は変えませんか』などという甘ったれたことを言い通そうとするのかお伺いしたい」と会社に怒りを露わにしたが、「労政は変えない」とはどういう意味なのか。「仲間たちの生首をぶった切った」とは、浦和電車区事件の加害者6名の懲戒解雇のこと。松崎氏は、この懲戒解雇を会社の労政変更の現れとみている。つまり、それ以前は東労組に配慮、偏重した会社の労務政策が続いてきたことを自ら認めているのである。

「リーダー研修」は東労組の猛反発で中止に追い込まれる

大塚会長や清野社長は、「あの連中にはアメ玉を喰わせ、時間をかけ、次第に牙がなくなるように対応し、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」「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」と述べたということだが、事実、98年には、革マル派支配を防ぐために社員教育を開始した会社に東労組が猛反発し、結局、中止に追い込まれる事件が発生した。JR東日本は97年から職場の若手社員の教育を目的に「リーダー研修」を実施したが、修了者の一部が東労組に批判的な言動をとったということで、彼らは「研修が組織破壊の温床になっている」との理由で猛反発、激しい交渉を経て、98年10月、研修中止に追い込まれた。会社の弱腰な姿勢により、東労組の糾弾行為がエスカレートし、三鷹電車区事件や浦和電車区事件などの発生につながったのだ。当時の社員教育の責任者である人事部長は清野社長であった。この一件は、会社の上記の「革マル派戦略」を裏付けるとともに、労政転換を恐れる東労組の姿勢が如実に現れている事件であった。また、東労組はその際の交渉記録を詳細に文書で開示したが、その中には驚くべき不当労働行為の実態が明らかにされている。

(組合)...だからわれわれは組織破壊攻撃だと言っている。そういうものに会社は95年当時は立っただけではないか。遅まきながら、こういう攻撃は許さないと立った。(会社)それはわれわれとしても、労務担当や役員を含めなんとしてもよくないということで、現地などにも行ってそれなりに対応してきた。...(中略)... (組合)組合が組織破壊を受けているのに、95年のときは会社は動いて、今回は何故動かないのか。(会社)前回の95年の話だが、あの時は新潟の動きが非常に大きいという中で対応した。あるいは仙台の変な動きについてもそれなりに対応してきたつもりだ。これからはそういうことについては毅然たる態度で臨むという考え方・スタンスでいくということに変わりがない。
JR東労組連絡 171号(1998年10月7日の交渉記録)

「95年のとき」とはJRグリーンユニオン結成、「仙台の変な動き」とは93年のJR東新労結成を指し、いずれも東労組を脱退しJR連合系組合を結成した時のこと。当時、会社は人事権や管理者を使い徹底した新組合の結成妨害や弱体化攻撃を行ったが、会社はそれを認めている。彼らは今日、東労組に偏重した労政の変更を極度に恐れている。会社に不当労働行為を強要し組織を温存する東労組は、会社に寄生する「養殖組合」そのものだ。

「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>