

議論を深める補足として

労働委員会を活用したたたかい (JR東労組の場合)

これまでJR東労組は、不当労働行為救済申立について、東京地本関係2件(議事録未締結事件、組合色事件)、八王子地本関係2件(掲示物撤去事件、不誠実団交事件)、大宮地本関係1件(安全キヤラバン事件)について東京労働委員会でもたたかってきました。

東京の2件と八王子の1件(不誠実団交事件)は会社側と和解しましたが、大宮の1件は不当労働行為と認められませんでした。

唯一勝利した八王子「掲示物撤去事件」は、2007年7月20日に申し立てを行い、東京労働委員会―中央労働委員会―東京地方裁判所(行政訴訟)―東京高等裁判所―最高裁判所と争いを続け、勝利が確定しましたが、会社側から文書が発出された2016年4月6日まで8年8ヶ月もの時間を要しました。

しかし、会社から発行された文書は、会社が不当労働行為を行ったという認識に立って謝罪をするものではなく、「中央労働委員会において不当労働行為と認定された」というものであり、謝罪もない文書でした。

平成27年4月6日

東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員長 吉川 英 一 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 富田 哲 郎



当社が、平成19年2月7日から9日にかけて、①貴組合八王子地方本部 拜島運転区分会の掲示板から平成19年2月1日付け支部情報スポット第54号を撤去し、また、同分会に対し、同年1月25日付けJR東労組連絡第395号の撤去を通告したこと、②同豊田電車区分会の掲示板から同月26日付け八王子地本連絡第224号及び同18年11月付け「第30回臨時中央委員会決定を全組合員で遵守し東労組破壊攻撃を打ち砕こう!」と題する文書を撤去し、また、同分会に対し、同19年2月2日付けFAXニュースはちおうじ第84号を一部修正(個人名をイニシャルに変更)したものの撤去を通告したこと、③同東所沢電車区分会に対し、同年1月26日付け八王子地本連絡第224号及び同月31日付け東京FAXニュース第119号の撤去を通告したことは、いずれも中央労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

労働委員会を活用したたたかい

(国労の場合)

83年、中曽根内閣による分割民営化方針が出された当時国労の組合員数は約22万4千名でした。国鉄改革の過程の中、84年に雇用安定協約が破棄され、86年4月には約16万5千名の組合員がいたものの、87年2月には約6万2千名となりました。国労は国鉄改革をめぐる組合員の大量脱退に対し、「人権侵害・不当労働行為等 点検・摘発メモ帳」で、現場管理者の言動等をメモする運動を開始します。

87年4月1日、JRが発足した中、国労はJR東日本から多くの差別を受け、「点検・摘発メモ帳」に基づき、不当労働行為摘発の第三者機関の闘いへ舵を切りました。87年7月31日、この時の国労は約4万2千名(内JR東日本管内は約1万3千名)となりました。

以降、JR各社では2000件を超える労働委員会による不当労働行為の認定が行われますが、JR各社は罰則がない労働委員会の命令を無視し続けたため、裁判闘争へ移っていきませんが、多くの事例で勝利するまで10年以上かかりました。

国労はいくつかの不当労働行為に対して第三者機関にて勝利するものの、直接的な脱退懲罰に加え、昇進差別や出向の不当労働行為と思われる事象は止まらず、組合脱退が止まらない状況に陥りました。

04年には鶴見駅不当労働行為事件で勝利判決が出され、05年には鉄建公団訴訟においても不当労働行為が認定されたことを契機に、05年9月、国労とJR東日本は「配属13事件」の和解、同年10月には「昇進・昇格差別事件」の和解、06年には「出向・配転40事件」「バツ事件」一括和解が行われました。国鉄改革から20年が経過し不当労働行為の第三者機関の活用は終わりを迎えました。以降国労組合員の多くが昇進試験に合格していきませんが、19年4月1日の組合員数は約9千人(内JR東日本2699人)となっています。

国鉄改革以降、JR各社では約2000件の不当労働行為が認定されています。謝罪文が何枚も交付されていても、18春闘を契機とした不当労働行為は発生しました。

中央本部はこの国労のたたかいを否定するつもりはありません。しかし、このたたかいを教訓化すれば、第三者機関へ依存するのではなく、「職場でたたかう」方針こそ、私たちがとるべき道だと感じています。ではなぜでしょうか。



Ⅲ 今後どのようなたたかいでいくのか

2019年6月13日に行われた第38回定期大会で、第三者機関の活用修正動議が機関によって否決され「職場のたたかいを基礎に、団体交渉を精力的に行う」という方針が採択されました。方針に則り不当労働行為をやめさせるたたかいは確認できている現段階において、第三者機関の活用のみを目的化した方針を確立する意図は中央本部にはありません。

組合員一人ひとりがJR東労組の必要性を理解し不当労働行為を行われても「私はJR東労組をやめない」というたたかいがこそが不当労働行為に対する最大のたたかいです。それがJR東海労の仲間の教訓です。

そういった職場からのたたかいが出来ずに、18春闘以降に多くの組合員が脱退していったのがJR東労組です。そのことを指摘してくれたのが第36回大会での長野地方本部の代議員の発言です。新生JR東労組は18春闘前後の運動と決別し「JR東労組が必要」だと言ったことを職場からのたたかいでお互いが確認しあっていくことが必要です。

JR東労組は矢継ぎ早に出される諸施策に真っ正面から向き合い、建設的な労使議論を行い、年末手当3・18ヶ月(年間6・09ヶ月)を勝ち取るなど大きな成果を出しています。

たたかいのポイント②

水戸地方本部ならびにバス棚倉分会組合員が機関決定に反し、不当労働行為救済申立を行いました。が、中央本部はこの行為を認めることはできません。『職場活動のポイント』では、次のように展開しています。

労働組合は、組合員が主体となっていくべき組織です。ですから、組合の運営は、組合員全員参加によって、組合民主主義を基本として運営されます。それは一口で言うと、組合員一人ひとりが積極的に発言し、意見を述べあうとともに、討議の中で決定したことはみんなで実行していくということです。(略)その場合、「決まったものは守る」ということが前提になります。言いっぱなしで「俺の意見とは違つたから決まったって守らない」というのでは組織は成り立ちません。批判の自由と行動の

しかし、今職場では過酷な労働を強いられ不満が渦巻いています。その声に基づく運動を職場から展開することが重要です。

新潟地方本部の仲間から教訓的な実践の報告がありました。

新潟の職場では組合員は少数になってしまつたが、職場で一番の話題になっているジョブローテーションについて、会社の対応や説明が不十分でみんな不満を持っている。元JR東労組組合員や他労組にも本部が発行したジョブローテーションの職場討議資料を配布し、「やっぱりこのようない資料は大切だ」「やっぱり東労組はやってる」という意見をもらった。組織が一気に飛躍するのは厳しいが、職場で発生している様々な問題にしっかりと向き合い、地道な信頼関係の構築をやっていく。

「職場においてあらゆる問題に向き合いJR東労組の必要性を訴える。」この新潟地方本部の実践に全機関役員は学ぶべきだと考えます。そういった職場からの実践を通じ、「JR東労組が必要」だという仲間をつくり、職場におけるあらゆる問題を解決するため、組織力の再構築を目指し、全組合員が団結してたたかうではありませんか！

統一が基本なのです。

もちろん決まった方針が絶対ということではありません。もしどうしても方針を変える必要があるらば、次に開催される定期大会や中央委員会に向けて、分会や支部・地本の大会や委員会でも自分の意見を述べ、多くの組合員が納得するように問題提起をしていけばいいわけです。

このように『職場活動のポイント』に組合民主主義とは何かということが書かれています。中央本部はこれまでも自由な議論を保証していますが、前提は「決まったことは守る」ということです。

度重なる指導を無視して12地本の組織的合意を得ずに、勝手に機関決定を逸脱する不当労働行為救済申立を行ったことは認められるものではありません。