

J R東日本で働く組合員並びに社員の皆さんへ

J R東日本においては東労組の迷走による混乱が続いています。国労は、今日的状況を現場組合員からの情報を基に「組織部報」で発信していますが、東労組は厚生労働省のホームページに掲載されている「争議予告通知」をもって「国労もスト通告しているだろう」などと問題のすり替えを始めているようです。他労組の運動に関与するつもりはありませんが、いらぬ誤解や東労組の問題のすり替えで批判される事象も職場で起こっているため、国労の考え方についてお示しいたします。

国労は、労働組合法第5条に基づき、毎年の全国大会で、①賃金に関する事、②労働条件・労働協約に関する事、③組合間差別・団交拒否、労働基本権に関する事、など6項目について提起し、代議員による直接無記名投票で過半数の賛同を得て、ストライキ権を確立しています。その確立したストライキ権の結果を尊重し、毎年、春闘期に労働関係調整法第37条に基づき厚生労働省と労働委員会に争議行為（予告）の通知を行っています。

このことは、少数組合が運動方針を踏まえ、労働者の権利としてのストライキ権を背景に交渉に臨むことで、一步でも要求の実現に結びつけるのは労働組合としてあたり前であるという観点に基づくものです。ただ、労働関係調整法第37条に基づく通知をしたとしても最終的には各エリア本部の書記長などで構成する戦術委員会を経て中央執行委員会が戦術決定するので、厚生労働省への予告通知が、即スト行使を意味するものではありません。また、国労本部または各エリア本部がJ R各社と個別に締結している「労使間の取り扱いに関する協約」を踏まえ真摯な交渉を行うことが前提にあり、国労は、そうした組織的な手続きを経て方針や戦術を決定していますので、法の手続きは行いますが「ストライキありき」のスタンスには立ったことはありません。

過去には、激しい労使対立という不幸な時代があったことも事実です。その大きな原因は、J R東日本と東労組が一体となって「一企業一組合」の旗を掲げ、国労に対し、徹底した昇進、配属などに絡んだ「差別」や「排除」を日常的に行ってきたからです。その日常的に行われた「差別」事件について国労は、2006年にJ R東日本との一括和解に至り、J R東日本が「一企業一組合」の旗を降ろし、労使関係の正常化にお互いが努力することを確認し、今日までその立場を堅持し進めてきました。

そうした努力のなかで、国労への新規採用者の加入や主務職・助役職への国労組合員の登用が普通のことになってきたのです。

国労はこれまでも、そしてこれからも、労働者の権利を堅持しつつもJ R東日本と締結している「労使間の取り扱いに関する協約」で確認した「信義・誠実」に基づく労使関係に責任を持ち、J Rグループで働く社員の労働条件の維持・向上と安全・安定輸送の確立などを求め、また、J R各社の社会的使命の遂行、J Rグループ会社の発展に責任を持って組合運動に取り組んで参ります。

東労組役員「引き回し」から決別された皆さん、そして不安や悩みを持つ東労組組合員の皆さん、国労に加入して一緒に奮闘しようではありませんか。

皆さんの加入をお待ちしています。

2018年2月28日

国鉄労働組合
中央執行委員長 菊池 忠志

国鉄労働組合東日本本部
執行委員長 大沼 元