



次代を創る新たな JR 労働組合への転換!! ～ JR 東日本 次の30年は階級的労働運動からは創れない ～

昨年、JR 東労組は「スト権についてのアンケート」と称して、全分会、全組合員を対象にアンケート調査を実施したことは記憶に新しい。未提出者もそれなりにいたと思うが、約 82%がスト権を交渉の盾にすることへ「○」とした意思表示があったと報じていた。

それから1年、JR 東労組は「いつでも闘える体制」はできているとし、労使交渉が紛争した際はスト権を行使して闘うと発している。

そもそも昨年のスト権投票は、アンケートとして記載要求したものであり、スト権行使の判断を求める投票でなかったと思っていたのは、部外者だけであろうか。組合員を欺くすり替え論や全体主義で反対派を抑え込むような運動の在り方は、国鉄時代の階級的労働運動であり、戦闘的に活動していた旧動力車労働組合の労働運動に思えてならない。

「歴史は繰り返す」のか、「歴史から学ぶ」のかは、まじめに働く良識ある社員一人ひとりである。無関心は、歴史に目をつぶる事であり、最悪の結果をもたらすことになる。JR 東日本 次の30年は、良識ある若手社員がリーダーとなり、無関心にならず歴史から学び、国鉄への回帰とされないよう継承することが、企業内労働組合として責務である。

次の30年は社員の意識改革・イノベーションがポイント! ～ 自らを変える! 明日を創る! イーストイノベーション ～

労働組合の役割は、JR 東日本で働く社員組合員をエンカレッジする「～勇気づけること! 元気づけること!～」が、企業内労働組合としての役目であり、労働組合としての存在意義となるのではないのでしょうか。

働くことは楽しいときもありますが、厳しいことや悩むことのほうが多いと思います。労働組合は、そんな社員組合員を元気づけるためにあります。それが賃金や労働条件の改善であったり、社会制度・生活の改善であったりします。企業内労働組合の責務は、当然 会社を基盤としながら、そこで働く社員全体に責任を持ち、そのための運動づくり活動づくりをすることです。

次の30年は、イノベーションされた新たな労働組合を創造し、JR 東日本で働く社員組合員をエンカレッジする「～勇気づけること! 元気づけること!～」を実直にできる労働組合を築き、継承することです。イーストユニオンはそんな企業内労働組合へイノベーションし、歴史から学ぶ組織の基盤を、次代に繋げられるよう積極的に取り組んで行きます。