

7 組織の拡大と充実、強化の取り組み

JR西労組は、毎年組織拡大の実績を上げ、組織率も着実に上昇しています。しかし、少数ながら一部の職場において、他労組に煽られ、会社への個人的な不満などを理由に他労組に加入するという事象が発生しています。過去には他労組に加入した結果、会社生活に適應できず退職を余儀なくされたり、少数組合の広告塔になって不幸な職業人生をたどるような事態となっています。私たちは、こうした事態に問題意識を持ち、これを決して看過するのではなく、しっかりと検証して組織の強化につなげていく必要があります。

現在、組織率が93%を超え、組織の6割強を占める国鉄改革を経験していないJR入社世代が運動の中心を担っています。国鉄入社世代の組合員はシニア・シニアリーダー組合員となり急速に進む世代交代の中、若手組合員中心の組合活動となりがちで、年配組合員の組合に対する意識低下も生まれています。ベテラン役員は、その経験を活かして若手役員の指導役として、また、年配組合員とのコミュニケーションを図ることにより、年配組合員の行事への参加率を高め、若手組合員と一体となった活動を行うことにより、若手組合員の労働組合への意識向上につなげていく必要があります。

JR西労組が築いてきた今日の安定した雇用や賃金・労働条件、平和な労使関係をあたりまえのことと受け止めている組合員も多いためならなりません。結成25周年を期にJR西労組運動の目的と今後の課題やあるべき姿についてまとめた「次代の運動指針」で示したとお



り、無責任な労働運動が国鉄倒産に至った経過を再認識し、全組合員と「なぜ、国鉄が倒産したのか」「どの組織が、事業の健全な発展を支え、私たちの雇用と生活を守ってきたのか」などの基本的な認識の共有化に取り組むとともに、組合員とのコミュニケーションの強化に取り組む必要があります。

そこで、本部は、全組合員との認識の共有化と分会活動の充実・強化、組織率向上にむけた「職場オルグ」を積極的に展開するとともに、分会の三役を中心とする「分会役員研修」等を開催し、本部と地本・支部・分会が一体となった組織の拡大、充実・強化行動を通じて、役員の育成、世話役活や組合員とのコミュニケーションを充実させ、JR西労組への信頼を高め、魅力と求心力のある組織をめざし、支部や分会を中心にきめ細かく取り組んでいきます。

また、女性組合員が積極的に基本組織の役員に就任し、地本・総支部、新幹線協議会等における活躍が広がっています。引き続き、支部・分会における女性役員のいっそうの拡大のために、参加しやすい活動のあり方をアドバイスしていきます。

そして、上記のようにJR入社世代の組合員がJR西労組の各級機関の中心を担う中、分会を中心とする職場で、ベテランと若手が世話役活動を一緒に取り組み、具体的な活動の実践を通じて、労働運動の意義などの理解を促し、民主的労働運動、JR西労組運動の継承を進めていくことも重要です。一方、極めて残念なことに、組合員の不祥事が相次いでいる実態もあることから、社会人のモラル醸成も労働組合の役割であるとの自覚を

持つて、職場活動に取り組みます。

さらに、福知山線列車事故や伯備線触車事故をはじめとする痛ましい鉄道事故を決して忘れることなく、反省と教訓を胸に刻み、責任組合として安全確立と信頼回復にむけて社会的責任を自覚して取り組まなければなりません。真の安全確立のためには、他者の意見を認めない、議論もせず会社が言うことには全て反対する、安全を運動の道具に利用する、といった独善的な組合をJRから排除することが不可欠です。安全確立の観点からも、早期に一企業一労働組合を達成するよう組織拡大に邁進することとします。

1 さらになる組織拡大の取り組み

① 基本方針

責任組合としての自覚を持ち、一企業一労働組合の達成に向け、当面の目標として組織率95%達成をめざします。

昨年度の他労組からの組織拡大は、国労から1名(大阪)であり各地本・総支部の拡大目標は達成できていません。引き続き、他労組の無責任な運動と矛盾を明らかにし、なお残る良識ある他労組の組合員に標準を当てた実効性のある組織拡大行動を展開します。

また、2017年度新規採用者697名の加入活動は、各地本の十分な準備、分会の受け入れ態勢の構築、青年女性組合員や支部・分会役員の活躍により、全員加入を果たすことができました。2018年度においても、これまでの課題を検証し全員加入を目標に取り組みます。

さらに、未加入者をなくすことも目標に掲げて取り組みを強化することとします。とくに、定年退職後のシニア社員や新規の契約社員の中には加入に難色を示す者もいますが、シニア社員や契約社員の現在の労働条件は、JR西労組が創り上げた制度であることを十分に説明し、理解を求めて加入に結び付けていきます。

本年度も引き続きこうした活動を通常の進め、組織活動、組織拡大行動を通じて、支部・分会活動の活性化に努めます。

② 具体的な取り組み

右の方針に基づき、必要の都度、書記長・組織部長会議や書記長会議を招集し、各地方本部・総支部の実態に即した対策を構築し、組織拡大に取り組みます。

① 他労組の無責任で矛盾した運動を明らかにし、JR西労組運動の成果や職場の課題に対する取り組みを組合員に迅速かつ正確に周知、伝達することに努めます。

② 新入社員100%組織化の取り組みとして、課題の抽出と対策に取り組みます。

③ 未加入者ゼロを目指し、未加入者オルグの徹底を図ります。

④ シニア・シニアリーダー組合員の活動への参加促進、職場環境改善等、課題解決に取り組みます。



⑤ 契約・専門社員の組織化を図ります。

⑥ 西労 国労からの組織拡大に全力で取り組みます。

⑦ 組織拡大集中行動期間を設定し、各地本・総支部の組織拡大重点職場を中心に本部オルグ等を有効活用して拡大目標の達成に努めます。

⑧ 分会役員を対象とした研修を各地本・総支部で開催することとし、本部も役員を派遣して支援します。

③ JR総連・西労への対策

JR総連・西労は、浦和電区事件完全敗訴により、組織の統制に揺らぎが見られることから、目先の運動を裁判闘争から反戦・反基地・反原発闘争にシフトさせ、組合員の執行部批判をかわそうとしています。私たちは、西労の独善的かつ無責任なやり方を実態を明らかにし、特にJR西労組の若手組合員に西労の本質をしっかりと伝え、組織拡大はもとより、組織攻撃には毅然とした対策を講じていきます。

④ 国労への対策

国労の昨年の定期大会では、坂口委員長挨拶の過去の統制処分者の名誉回復発言をめぐって紛糾、休会の後、委員長挨拶の一部が削除されました。また、大会議長の選出選挙、方針に対する修正動議の投票が実施されています。また、大会会場では党員協と非党員協の双方のグループから活発なヤジが飛び交う等、組織混乱を抱えていることが明らかとなっています。

西日本では組合員が減少して運動の展望も見えない中、組織の存亡を賭けて、会社に対する個人的な不満を煽りながら、若手や契約社員、ベテラン、関連会社の社員にまでも触手を伸ばし、無責任でなりふり構わない組

織行動を展開しています。無責任な組織行動に惑わされず、気を緩めることなく、逆に、漂流する国労運動の矛盾を突いて、組織拡大に結び付けていきます。

2 JR連合民主化闘争の展開

JR東日本においては、引き続きあらゆる手段を講じて、JREユニオンを中心に組織拡大等の取り組みが展開されています。乗務員基地の再編や「格差ベア」反対のスト権確立や36条協定締結等を巡って、労使間の対立がしばしば表面化しています。また、JR東労組からの脱退が相次いでいるとの情報もあります。革マル派浸透の危険性を訴えつつJR連合が提唱している「あるべき労働組合像・労使関係」を前面に掲げ、JR東労組、国労組合員に対する働きかけを強める必要があります。

JR北労組においてはJR北労組が提唱した「JR北海道再生プラン」ならびに「新たな5つの提言」の具現化の取り組み、そして貨物鉄産労においては「貨物鉄道モダンシフト」プロジェクトの最終答申の具現化にむけた政策活動を通じて、他労組との比較優位性を「見える化」し、運動に疑問を抱く良識ある他労組組合員への働きかけをこれまで以上に行うことで、組織拡大につながるべきではないかと考えています。

