

1. ストライキってなあに？何をやるの？



ストライキの権利ってなあに？

いつまでも賃金が上がらなかったり、会社の制度に不満があったりしても、それが完全に違法と判断できるものでない限り、公的な機関は解決してくれないよ。そんな時、会社との話し合いを有利にするため「集団で働く事を拒否する」ことだよ。法律でもその権利は守られているよ。



ストライキってなにをするの？

会社から指示された業務に従事しないことだよ。あなたが点呼で管理者に拒否の通告をする事。普通に考えると、「仕事をしない＝業務放棄」と解釈されて懲戒処分の対象になるけど、ストライキに関しては一定の条件を満たす事で「働かない権利」が法律によって認められています。ただし解除になったとき執務しなければならないからね。どこにでも居ていいということではないんだ。又、給料は働かない分カットされるよ。組合から補てされるけどね。



ストライキが正当と見なされるために必要な条件って？

- ① ストライキが認められている労働組合であること。
- ② 労働条件と直接関係をするものであること。
- ③ 動機が社会的に見て妥当であること。

いくら労働者にストライキ権があるとは言っても、会社とロクに交渉もしないでいきなりストを決行したり、会社がとても対応できないような無理な条件を提示してストを行ったりすれば、これも正当なストとは認められません。国鉄時代には実際に労働条件の向上が目的じゃあなく政治的な目的を達成するためストをした事もあったよ。結果としてお客様の信頼を失ってしまったよ。



ストライキ権を確立して強力な交渉力を生み出せるの？お客様に迷惑かけない？

労働組合の切実な要求を前進させるためには有効な手段であることも事実です。ただし、ストライキはもろ刃の剣。お客様にもご迷惑おかけするよ。それだけにいくら権利だからといって安易に考えてはいけないよ。お客様の信頼を失って業績悪化すれば、自分たちの職場を自らの手で無くすようなこともあります。国鉄の時はそんな事もあったよ。





スト権確立と行使は別って本当？

ストライキ権の確立が組合員による投票によって確立された場合、その行使については中央闘争委員会が決定することになります。そういった意味ではストライキ権の確立は即、行使にはつながりませんが、そもそも確立は前提として行使があるわけですから全く別物ではないと言えるよ。スト中については中央闘争委員会の指示に従わなければなりません。たとえば、自分は仕事を拒否するのが嫌でも組合に「指名スト」の指示が出された場合、この指示に従わなければならないよ。管理者に拒否の通告をする事になるよ。



中央闘争委員会の指示に従わなかったらどうなるの？

組合の規則で「制裁」を請求し、組合を「除名」されたり、「組合員権停止」といって一定の期間、組合費だけを支払われとといったこともあります。



でも、ストライキ権行使について慎重にするって言ってたよ？

そうですね。ストライキの行使については慎重の上にも慎重であるべきです。なんて言ったってストライキはもろ刃の剣。ストの期間中、電車は動かないこともあるので営業収入が下がればベアどころか定期昇給も・・・。

国鉄時代、動労や国労のストライキというのは、革命運動の一環でした。労働条件の改善だけが目標ではなかった。電車を止めることによって、『ゼネラルストライキ』をして、自民党政権を崩壊させて、社会主義、共産主義政権にしようとしていたよ。こうした事も国鉄が民営化されるひとつの理由になりました。現在、東労組の幹部役員の中には動労の役員だった方も多くいます。また、政府からは「JR 総連及び JR 東労組の影響を行使し得る立場に、革マル派活動家が相当浸透している」と言われています。



革マル派ってなんですか。また、JR になってストライキは行われていませんよね

共産主義を実現するためには、暴力もいとわず、敵対者に対しては徹底的に力で対抗しようとする人たちです。革マル派は、なるべく警察とぶつかることを避け、新左翼統一のため他の新左翼組織を内ゲバ、つまり殺人までおかして潰そうとしています。また、過去にはハイテクを駆使して警察公安への盗聴までしたこともあります。中核派と革マル派は国鉄改革においてもその考え方の違い方から、内ゲバ、つまり殺人事件まで起こしています。こうしたことから一昨年、安倍首相からも東労組の革マル派の影響を指摘されています。

2. ストライキについて



これまで30年間ストライキしてませんよね。

JRになってから確かに東労組はストライキをしていませんね。それは国鉄改革を促進し、さらにJRになってからの労使関係の基礎とも言える「労使共同宣言」でストライキの自粛を約束したからです。

26年前、「労使共同宣言」を締結の中にあつて、旧動労のみなさんは、国鉄清算事業団の雇用対策期限切れにあたって政府による四度目の広域採用（JR本州3社への採用）を打ち出した時、JR東労組を中心として「国労の再採用絶対反対」「ゴネ得を許すな」などのスローガンをかけて、政府の方針に徹底して反対する為「スト権確立」、「スト権のJR総連への委譲」を主張したこともありました。結果として、労使共同宣言でスト絶滅を誓ったはずのJR総連が、国労の首切りを要求して「スト」をやるという事で、これを契機に箱根以西とのあつれきが生じ以西の労働組合からの不信感が再燃。JR連合結成になったんだよ。



おじさんたちは東労組がストライキすると思う？

現在、東労組の昭和世代の役員のおおくは旧動労、国労内の革マル派系とみられるメンバーである真国労のみなさんです。

先ほどお話しした通り彼らは国鉄時代、合理化反対闘争、マル生闘争、法律で禁止されていたスト権の容認を要求したスト権奪還闘争まで起こした人たちです。彼らにとってストライキとは「労働者が自分たちの敵に対する戦争を行う道を学ぶ学校である」との認識ではないでしょうか。だからなんじゃないかな。



3. 格差バアは問題と言ってるけど・・・



会社は組合に格差バアを強制してきたんじゃないの？

ベースアップについてですがJR東日本では一方的に会社が出してくれたことはありません。労働組合からの要求について会社の業績、社会の経済などについて話し合いが行われ労使が納得したところで「協約」として文書化し、かつ、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力が発生するものです。従って一方的に実施されたというのは違うと思いますよ。妥結しておいて会社の責任を言うのは責任ある労組のする事かな。





協約ってなあに？どんなものなの？

「労働協約」というのは、労働組合との間で話し合われた結果を書面に作成し当事者が署名、押印する事によってその約束が有効となるものです。つまり、お話をした通り「協約」については労使で話し合った結果ですから。労使双方で責任を持つのは当然です。一方的に会社の責任を問うのは社会的に認められないと思います。会社の責任を問う前に自らの責任を組合員の前に明らかにするのは当然だと思いますが・・・



格差ベアの結果、安全が脅かされているって大変じゃない

労使の信頼関係、さらには社員間の円滑なコミュニケーションが安全を確立する上で大切な要因であると思います。私たちは JR 連合の仲間と共に「安全指針」を打ち立て、この実現に努力をしています。安全は会社だけでも組合だけでも創れないんじゃないかな。例えば、安全のための設備投資にしても決めるのは会社だよ。だけど現場の状況を一番知っているのは私たちだよ。だから、会社と組合がしっかりと信頼関係を構築して協力しあい、努力しないと本当の安全は創れないよ。

私たちは東労組の役員のみなさんがお話になっている「格差ベアによって安全が脅かされている」という認識に立っていません。ただ仮に彼らの主張の通り「格差ベア」と社員間コミュニケーション、そして「安全」に密接な関係があるのだとすれば、それを認めた側にも認めさせた側と同様の責任があると思います。そこを明確にしないで相手にだけ非があるとの主張では本当の意味での「信頼関係」は構築できないと思います。信頼関係がなければ、問題を共有化しその克服のための議論もできないと考えます。国鉄から JR 東日本へと移行されて以後 30 年間、まさに、こうした関係でしかなかったことにすべての問題の本質があると思います。



職制でいいと思うけど？格差はついてるし、物価上昇分・生活レベル向上なので格差はいらないと思うけど・・・

確かにそういう考え方もありますね。

これまで私たちが会社から聞いた話では、すべての社員に管理者をめざして貰いたいと考えているんじゃないかな。その為、管理者の待遇をよくしているのだと思いますよ。私たちイーストユニオンは、そのことについては問題意識を持っていて今後会社との間で改善のための話し合いをしていきたいと思っています。



4. イーストユニオンは今の会社に不満はないの。また、絶対ストライキはしないの。



おじさんたちイーストユニオンは今の会社に不満はないの？

私たちイーストユニオンは基本的に良い会社だと思っています。
ただ私たちが国鉄改革の時に思い、考えた会社とは違ってきていると思っています。そういった意味では改革から30年を経過し、多くの制度、施策で疲弊し変質してきたのではないかと考えています。その変わってしまったものを治したり、また、現代版にしたりする運動に取り組んでいきます。

現在、「教育・訓練のあり方イースト案作成運動」に取り組んでいます。
この運動の中で様々な制度について早急に検証し正していかなければならない問題が何点かある事に気付かされました。「教育・訓練のあり方」の後はこの問題に取り組み提言、さらに改善するための議論をしていきます。



イーストユニオンは絶対ストライキはしないの。

その様な事はありません。

私たちはやむにやまれぬ状況に陥ったとき堂々と闘います。

特にストライキについては「伝家の宝刀」といったものであると同時に「諸刃の剣」とも言われることから社会のみなさんから支持して戴けるものでなければと考えます。

つきましては団体交渉、つまり議論を重視しますが

①私たちの仲間が会社の一方的に解雇又は労働条件の切り下げが行われたとき。

②会社との間で協議を行った場合で会社の対応が不誠実であったとき。

については堂々とストライキをもっても闘っていきます。

自らを変える！

明日を創造する！

イースト イノベーション！

自分を信じよう！変化を恐れず、自らチャレンジ、その行動こそが明日を創る！！

