



# 春闘に思う事

● 武田 幸喜

国労東日本本部 組織部長



2018春闘の取り組みがスタートし、様々な動きが出てきています。

国労は、職場から春闘を取り組んでいくために、一人一要求の取り組みを12月から行ってきました。そして、職場の環境改善をはじめ職場で出来るものは自分たちで取り組み、賃上げや労働時間の短縮など制度の改善は支社・本社交渉に押し上げる事。交渉を後押しするために、各種集会や学習会などを取り組む事を確認し運動を進めてきました。

私の職場の一人一要求の取り組みでは、40名の組合員で、50項目以上の要求が集約されました。それぞれの要求を見ると、「寒くてしょうがないので職場の暖房を何とかしてほしい」「風呂の椅子が足りないので10個増やしてほしい」という職場環境の改善を求めるものから、「エルダー賃金の改善と65歳定年制を」「保存休暇の使用要件の拡大と退職時には全て使用できるようにしてほしい」など制度の改善に関わる事が出されており、そこには、日頃働いていて困っている事から将来の不安を解消してほしいことなど切実な思いがこめられていることが分かります。

春闘は、生活改善を目的に、1955年、それまで企業ごとにバラバラで行っていた使用者側との交渉を労働者全体で行おうと取り組まれた運動で、毎年3月頃(春)に労使で争われる事から春闘と名づけられたと教えられてきました。

当時は戦後の食糧難が続いた時期でもあり、「食べる賃金を支払え」というのは当たり前で、労働者の60%が労働組合を結成し、賃上げをはじめとし、生活向上のためにまとまって行動をしていたとも聞いていました。

私が就職した頃は、一億「総中流」と言われた時代で、生活は良くなったと言われていましたが、

基本給は92,800円。手取りだと7万円くらいになり、働くようになったら、かえって大変になったという印象だった事を覚えています。それでも春闘があり、毎年1万円くらい基本給が増え、組合の活動が必要だと少しずつ感じるようになってきたと思います。

しかし世の中は私の思いとは裏腹に、バブル景気などがあり、労働組合そのものの存在を見失う労働者が多く出た事もあり、60%あった組織率は16%まで下がっています。それは、使用者側が労働組合の懐柔に奔走し、労使共同宣言などを締結し、ストライキをしない事を確約させるなどの事を行い、また、組合役員を取り込む、会社の思うような組合を作るなどのことが行われた事も要因だったのではと思います。

それがいわゆるブラック企業を蔓延させ、「働き方改革」として打ち出されている状況を作っている事は間違いありません。労働組合が無ければ、労基法も守られず、使用者側の思い通りの残業代ゼロ法案などの「働き方改革」となってしまいます。だからこそ労働組合の必要性や役割をきちんと伝えていく事が、いま、重要なのだと感じています。

JRを取り巻く状況は、会社と東労組の対立が激しくなり混沌としてきています。

これまで労使共同宣言を締結していた東労組が、格差べア根絶と称し、会社と激しく対立しているようです。そしてスト通告を行った事から、会社も「社員のみなさんへ」を社長名で掲示しています。一方、本社・支社に限らず現業機関でも東労組脱退の動きが続いています。

動向はどうあれ、私たちは振り回されずに、一人一要求で確認してきた要求の実現にむけて、行動を行い、会社に改善を求めていかなければと思います。