

< 執行委員長あいさつ >

第35回東日本本部定期大会に参集された関係者の皆さん、大変ご苦勞様です。東日本本部執行委員長の大沼です。執行委員会を代表し4点の課題に触れながらご挨拶をさせていただきます。

まずは、今定期大会を対面とWeb対応での大会開催としたことについて、先に開催された第90回定期全国大会において、課題であった関連する規約・規則の改正が行われました。よって、それらを準用した形での大会運営となりますのでご理解を賜りたく存じます。

新型コロナウイルス感染の収束が見えないばかりか、政府は、東京都などに4回目となる緊急事態宣言を発出しました。7月12日からの宣言は、オリンピック・パラリンピック期間を含めて再々延長となり、9月12日にさらに延長で9月30日までの期間となりました。

組合員への感染防止を第一に、できるだけ短時間での大会運営を心がけてまいりますので、特段のご理解とご協力をお願いいたします。

また、社員への感染も広がっています。引き続き各社に対しては、組合員・家族はもとより、グループ会社で働く社員が安全・安心に働ける職場環境、諸制度等の整備を求めてまいります。

課題の1点目は、最重要課題である組織の強化・拡大についてです。まず、ご覧の通り今大会は、次世代につながる第一歩の大会になります。先ほどあいさつに立たれた議長団、代議員にJR世代の顔ぶれが並びました。国鉄世代はあと2年で現役にほぼ在籍者はいなくなります。若い仲間たちが今後、自らの会社と向き合い、「働きやすい職場」実現に向け労働組合として何が必要かを考え、組織と運動を創り出していかなければなりません。そのための仲間づくりは欠くことのできない課題です。

昨年大会から今日まで、〇〇名の仲間を国労に迎え入れることが出来ました。関係された機関、組合員の皆さんに感謝申し上げます。

国鉄世代が再雇用に移行しました、退職を迎えています。加えてコロナ禍で会議や集会が開催できず、組織の後退ばかりに目が向く状況にあります。その中であって組織展望を切り開こうと懸命に奮闘している組合員がいます。

2018年2月、JR東日本では東労組の瓦解等があり労働組合への信頼を大きく失墜させました。また、社友会の動きもあり新入社員はもちろん、以前にも増して社員の皆さんは労組からの距離を置き始めています。その中でも〇〇名の拡大は、加入を呼びかけた国労組合員一人ひとりへの信頼と期待の表れ以外の何ものでもないことを証明しています。

JR職場では、「上司が組合と話すなど言っている、その上司は職場の問題を相談しても取り合ってくれない。見かねて自分が現場長に進言したが、その姿等を見てか国労に加入してくれた、自信になった」との報告があります。また、グループ会社に働く20代、30代の青年らが組合説明会を開催し、加入を呼びかけ複数の組合員が誕生しています。JR世代が、自らの課題として運動をけん引している姿を組織全体で確認してほしいし、国鉄世代は更にバックアップを強めていかなければなりません。

2点目はその組織拡大のフィールドである各社、職場における「安全・安定輸送の確立」と労働条件改善の取り組みについてです。

JR東日本は、2021年3月期決算を5,779億円の赤字と発表しました。「新型コロナウイルス感染症は、私たちを取り巻く環境を大きく変え、予想していた未来が前倒しで現実のものとなった」とし、ポストコロナ社会の対応方針を発表し、グループ経営構想「変革2027」の実現に向けた歩みを加速させていくとしました。

JR東日本はこの間、AIやIoT新技術を取り入れ、各系統における効率化施策を矢継ぎ早に展開し、また未来への設備投資は数千億円単位で続けるとしています。一方、会社は固定費の削減策として期末手当削減、定期昇給のカット等、人件費の抑制を進めてきました。これらの施策に対し東日本本部は、グループ会社社員全体の雇用と生活を守る立場で賃上げ等を求めてきました。また、安全とサービスの低下に繋がる安易な効率化施策には見直し要求を対置し、交渉と職場改善の取り組み強化を図ってきました。

みどりの窓口の整理縮小は、チケットレス化へのステップで、ワンマン化の拡大は、いずれドライバレス化への布石となります。「現業機関における柔軟な働き方の実現について」は、これら

施策に合わせ効率的に要員を運用し、労働密度を上げて会社が言う生産性向上に資する狙いが背景にあります。しかし、今日まで100%会社の考えが体现できた施策は、1度たりともありません。

地方においては、ワンマン拡大実施の先に恒常的な列車の遅れが発生し、現場は対応に苦慮しています。関係支社に対し、実態を検証し改善を求めています。駅無人化でも交運労協の取り組みと連携する中で、国土交通省は、「やむを得ず駅を無人化する場合であっても、可能な限り安全と円滑な利用を確保しなさいとの指導を行っている」「障がい者団体との三者の意見交換の場を立ち上げて、ご要望を丁寧に伺っていく」との回答を示しています。

労働組合や共闘運動の取り組みは、働く者と、地域やお客様の声を具体的に会社施策に定着させるために重要な意味を持っています。会社の考えですべてが完結するものではありません。

また同時に、組合員が少数になっても職場実態は等しく社員全体に降りかかります。働き続けるためには諦められない現実があります。施策実施後の電気職場から「業務研究会活動を通じて『少しでも働きやすい職場になればいい』との思いを職場の仲間と共有できた」と報告されています。そのための仲間づくりを常に意識し、現状を変える力は職場世論の形成にあることを全体で教訓化しなければなりません。

3点目は、過半数代表者選挙の取り組みとJR東日本東北総合サービス(LiViT)における労使間の取り扱いに関する協約締結についてです。

2018年から多くの職場で過半数組合が存在しない状況が作られました。私たちの最終目的は、過半数代表者になることではありません。大事なことは労基法、労安法など働き方に関心を持ってもらい、その先に労働組合の必要性を感じてもらうことであり、加入してもらうことが一番の目的です。また、何もしなければその姿すら次の世代へつなぐこともできません。

2021年の結果は、代表選出でグループ会社13事業所に止まりました。一方、安全衛生委員に7事業所で代表者からの推薦を得ることが出来ました。退職、再雇用が増え600近い事業所の中ですべてに対応できるわけではありませんが、今年も組織以上の支援をもらったとの報告が多くの方からあげられてきます。安全衛生委員会についても、〇〇さんを推薦しましたなど、他労組や社友会からも信頼される形で組合員が選出されています。

LiViTでは、3年越しになります。7月1日、会社との「労使間の取り扱いに関する協約」締結が行われました。LiViTの組合員は、様々な問題を抱えながらも問題の解決に向け粘り強く会社との協議、対応を続けてきました。改めて関係地本、組合員の皆さんに敬意を表します。

LiViTにおける協約締結の意味は、会社が労働組合を認知したということであり、こうした事実を職場に広め、先行するJR東日本ステーションサービスのように組織拡大につなげなければなりません。

過半数代表選における組合員への支持、労働協約締結の取り組みを通して見ても、どれだけ職場に共感を生み、応援され、一緒に何かを変えていく世論にして行くか、動かす力を作っているかが求められています。

4点目は政治課題についてです。先に述べてきたとおり、労働組合は働きやすい会社、職場を作るために経済運動をします。一方、政治については安心して生活していただける社会をつくるために労働組合として最低限必要な政治運動をします。この間の政治の現状に国民の多くは不満と不信をいだいてきました。しかしそれは、無党派層と呼ばれる層が厚みを増すだけの状況になっています。

わたしたち東日本本部は、自・公政権が進めてきた戦争の出来る国づくり、格差社会、国民不在の政治からの転換を図るため、対抗する立憲野党の勢力拡大の手助けをしなければなりません。11月までには実施される衆議院議員総選挙に全力で取り組み、勝利しなければなりません。各地方の実情に合った具体的な取り組みを要請します。

結びに、組織の展望を切り開くための条件は確実に存在します。後は、職場・地域で抱える問題を仲間と一緒に考え、悩み、職場改善等の取りくみを通して国労への信頼を広げる運動作りになります。成果や教訓、経験をお互いが学び合える真摯な討論を、各代議員の皆さんに要請し、執行委員会を代表しての挨拶にさせていただきます。

2021年9月11日
第35回東日本本部定期大会