

第37回拡大委員会執行委員長あいさつ

第37回東日本本部拡大委員会に参集された構成員並びに傍聴者の皆さん大変ご苦勞様です。また、お忙しい中お越しくございましたご来賓の皆さんに感謝申し上げます。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させていただきます。

その前に、昨年台風等被害により多くの組合員が被災されました。心からのお見舞い申し上げます。また、国労中央本部が取り組んだ義援金カンパに東日本の各地方から多くの支援・ご協力を頂きました。組織を代表し衷心より感謝申し上げます。

1点目は2020年春闘についてです。

国労は、1月25日に開催した第190回拡大中央委員会に於いて、当面の闘争方針を決定しました。2020年春闘における要求の柱は、生活を改善させ向上させるために、JR各社における定期昇給の完全実施と基本給(平均)の4%相当額11,000円を基本とするベースアップを求める等、9項目を統一重点とするものです。

拡大中央委員会においては、「今春闘の課題として、賃金等の改善を求め、エリア本部を支える態勢を職場から作り上げる」「要求は各エリア等の環境、条件の違い等、すべて網羅してこたえられるもの」「戦術配置については『ストライキ通告して取り組みを』『職場の実態を見て慎重な判断を』などの意見を受け、中央戦術委員会そして中央執行委員会で最終判断していく」との書記長集約答弁があり、全会一致で承認してきました。

具体的な取り組みについては、拡大中央委員会で決定された方針に従い、グループ会社を含め特情も加えた要求にして申し入れ、会社との団体交渉を進めてまいります。

JR東日本においては、労働組合に入っていない社員と一緒に職場要求作りを行い、「社員の声」として現場長との話し合いにつなげ、全体的には、要求獲得に向けて大衆行動などを展開し、団結した労働者の力と運動の積み上げによって各社賃金交渉を支えていくこととします。

経団連は、ベアは認めつつも仕事の成果に応じた配分が求められるとし、年功序列、終身雇用等日本型雇用制度の見直しを労働側に呼びかけました。安倍首相は昨年12月26日、7年目となる賃上げを経団連に要請しました。

東日本本部は、OECD加盟先進国中唯一、日本だけが労働者の賃金が上がらない国になっていること、その背景にある「官製春闘」の欺瞞性と「アベノミクス経済政策」の有害性を学習し、政治の分野において政策転換を求めています。また、経団連が主張する日本型雇用制度の見直しについては、人件費の高騰やデジタル分野などで必要な人材確保のためのコスト負担は、ため込んだ内部留保から出すのが妥当であり、社会的運動によって明らかにしていかなければなりません。

2点目は、組織の強化、拡大の取り組みについてです。

定期大会以降の拡大は、3名に留まっています。加入に尽力された分会、組合員の皆さんに感謝申し上げます。JR東日本における労働組合の現状を客観的に見れば、本体における労働組合の組織率は現在、社員全体の3割ほどになりました。JR東日本を含むグループ会社全体としてみた場合はさらに、労働組合の影響力は圧倒的に小さいものになっています。

重要なことは、働きやすい会社や職場を作るためには、一人ひとりでは弱い立場の労働者が、賃金・労働条件改善のため団結する必要があるということです。

改めて、その基盤を作るのは、職場・分会の日常運動の活性化と世話役活動に他なりません。

この間、JR東日本グループ経営ビジョン「変革2027」に沿って各系統での効率化施策や賃金制度改正が矢継ぎ早に進められてきました。会社幹部が現場を回りますが、箇所や時間には制限があり、説明はほぼ、一方通行にならざるを得ません。タブレットで全社員へ配信していますが、垂れ流しに近い状態であり、社友会の取り組みとしても説明会の開催を一部で行っている程度です。職場・分会が組合に入っていない社員と様々な形でコミュニケーションをどれだけ取れるかが鍵となります。組合に入っていない社員の悩みや不安、要望を含め団体交渉に活かし、職場集会を開いて経過を伝えていくなど、親睦会としての社友会にはできない、労働組合法、労働協約を使える労働組合をフルに活かしていくことです。

また、過半数労働組合が存在しない職場が多くなった関係で、労基法上必要な労使協定締結のため

職場「過半数代表者」選挙が取り組まれています。一昨年は8事業所で代表になり、昨年は11事業所に拡大しました。また、グループ会社においては、16事業所で「過半数代表者」に選出されました。エルダー組合員の増加に伴い増々その重要性は高まっています。今年も日程が明らかにされ次第、可能な限り対応していきます。

これまでに選出された組合員は、仕事において、日常のコミュニケーションにおいて職場労働者からの信頼が厚く、様々な相談が寄せられています。また、グループ会社でも信任投票で当選するケース、複数労働組合が競合する職場では、安全衛生委員に組合員が選出されています。「過半数代表者」選挙により、労働条件や職場環境に関心を持ってもらうことが大事であり、一方、「過半数代表者」の権限の限界と労働組合の必要性を理解してもらう機会も作ってまいります。

JR東日本の経営トップは、業界紙ACCESS（交通経済社発行2020年元旦新春特集号）で7割以上のどこの労働組合にも所属せず、そのうちの7割ほどが社友会という組織に所属している状況で、全ての社員に『変革2027』の達成に向けた課題の共有と共に行動してもらうためにはと、例えば、社友会が社員の要望等をまとめて経営幹部に伝える、社員個別に対応していくことがあると言っています。また社員との関係では「・・・会社と社員との良好で新しい関係をしっかりと作り上げていきます。」と3割の労働組合との関係とは別に、7割の社員との新しい関係作りを強調しています。

東日本本部としては、将来に向けてJR東日本を含むグループ会社全体の社員の利益を守るために、次代を担う組合員のために、たゆまず組織の強化・拡大の取り組みを進めてまいります。

3点目は、職場労働条件改善、安全・安定輸送確立の取り組みについてです。

2019年もグループ経営ビジョン「変革2027」のもと、制度改正や施策の展開が図られました。「新たなジョブローテーション」「通勤手当等の見直し」「ワンマン運転の拡大」等の提案を受け、団体交渉を精力的に展開してまいりました。業務連絡報で交渉経過は遅滞なく発信していますが、具体的には「支社で準備出来次第提案する」等で、地方との連携が重要です。実施後の検証では、職能別協議会との連携で、専門分野における改善要求を作り上げ、会社と真摯に議論を進めてきた結果、施策の不備や問題等は、労使で精度を100%のものにしていくとの確認がされています。

8月から墜落・感電事故、あわや触車の待避遅延、車両逸走等々、グループ会社を含め事故・事象が多発しています。変革のスピードに追い付けない現場の実態が、社員の命と引き換えにはなりません。会社に対しては、あらゆる機会を通して安全問題について警鐘を鳴らし続けてまいります。

会社は今後も、チケットレス、ドライバレス、主要駅へのAI、ロボット導入などを進めていこうとしています。急激な働き方の変化が労働者、社員犠牲にはなりません。グループ会社を含め労働組合としては引き続き各種施策の検証と問題解消に向けた取り組みを強め、働きやすい職場づくりを追求していきます。

最後に平和と民主主義を守る取り組みについてです。1月20日に通常国会が招集されました。安倍首相は、所信表明演説で、改憲実現に向け、各党に具体案の提示を求めて『国会議員の責任』を果たすよう呼びかけました。内政や外交で何の成果も見いだせない安倍首相の唯一の拠り所になっています。加えて、「桜を見る会」「IR贈収賄」など、政治の私物化問題には一切触れない姿勢は、与党内からも批判の声が挙がり始めています。

東京五輪・パラリンピックの成功で、東日本大震災からの復興を世界に示すと強調し、常磐線は全線開通しますが、廃炉作業の先は見えず、使用済み燃料、廃棄物処分場のめども立っていません。また、日米同盟は強化されていると言いながら沖縄基地軽減の具体策には触れず、辺野古新基地建設は予算と期間が大幅に見直されようとしています。さらに「有志連合」もどきに姑息な手段で海上自衛隊を参加させ、ペルシャ湾まで派遣するに至りました。

社会保障、年金の切り下げ等安倍政権の悪政を断ち切らなければなりません。立憲野党の躍進で安倍政権に終止符を打つため、オリ・パラ終了後に予想される衆議院解散総選挙の勝利に向け、組合員・家族の特段のご協力を要請します。

そのほかにも、多くの課題が山積していますが、各委員の真摯な討論により職場、地域での運動の成果や教訓が補強され、2020年春闘をはじめとする当面する闘争方針が確立されるよう心から要請し、執行委員会を代表しての挨拶とさせていただきます。

2020年2月8日
国労東日本本部