

## 執行委員長あいさつ

第39回国労東日本拡大委員会、新型コロナウイルスの収束が見えない中で、参加者の感染防止を再優先とすることから、対面とリモートを併用した方式での開催にて準備を進めていましたが、新たな変異種・オミクロン株の爆発的感染急拡大を受けて、急遽、書面審議への変更を余儀なくされました。開催方法の変更から本日まで期間が極めて短い中にも関わらず、対応をしていただいた各機関・構成員のご協力にお礼を申し上げます。

国労東日本執行委員会を代表し、当面する課題について触れ、委員会開催にあたっての挨拶とします。

1点目は「22春闘」についてです。

国労は1月29日に第192回拡大中央委員会を開催し、定期大会までの当面する運動方針しました。とりわけ、22春闘の前進に向けた統一重点要求については、「基本給（平均）の2.2%相当額、6,000円を基本とする」ベア要求等の10項目を確立しました。

中でも、例年との違いで特筆すべきことは、「JR各社及びグループ会社における定期昇給の完全実施」要求をベア要求とは分けて単独で起こした点です。この背景には、昨年、JR東日本が、コロナ禍で迎えた21春闘において、国鉄からJRの長い歴史の中で実質初めてとなる定期昇給の切り下げを強行され、私たち自身も当たり前と思っていた常識が覆ってしまったことから設けられたものです。

この決定を受けて、JR東日本への要求（案）については、別紙資料の内容で執行委員会として決定しました。とりわけ、昨年の定期昇給半減については、特別加給として求め、回復を求めることとします。

現在、「QRコードを活用した賃金実態アンケート」を取り組んでいます。この趣旨は、基本給が個別管理とされている中で、改めて、今の足元の実態を明らかにすること。社員の「生」の思いを掴み、交渉の場で会社に訴える中から要求の前進につなげることです。

JR東日本・貨物には、来週14日に提出し、3月17日までの回答を求めることとします。また、グループ会社については、対応している各機関で要求確立し、3月末までの決着を目指して走り出すこととなります。

今年もコロナ下の中での取り組みとなり、難しく・厳しい春闘となることは必至な情勢です。東日本本部としては、迅速な情報伝達に努めますので、引き続きの協力を要請します。

2点目は、「安全・安定」輸送の確立と大きく変わろうとしている労働環境についてです。

現在JR東日本は、経営ビジョン「変革2027」で見据えていた、生産年齢人口の縮小による利用者数の減少などの厳しい経営環境がコロナ禍で早まったとして、施策のスピードアップを進めています。

具体的には、「固定費の比率が非常に高いという鉄道事業の弱点が露呈した」とし、「100の収入に対し85がコストで15が利益であった。アフターコロナで2割が減ると想定すれば、今のままでは5が赤字となる。何とかコストは75くらいまで下げ、同時に2割減ると想定している収入も食い止めるこ

### 第39回国労東日本拡大委員会

とで、会社の持続的な運営を目指す」との目標を掲げ、春のダイヤ改正では、在来線・新幹線ともに減便するとしています。

また、「これまでは首都圏の利益でローカル線を支えるという内部補助の仕組みであったが、コロナ禍で屋台骨が揺らぐと内部補助も出来なくなってしまう」と危機感を示しつつも、地域の事情を踏まえて個別に丁寧に進めるとしています。

しかし、この間、ワンマン運転が導入された線区の近隣自治体からは説明不足との指摘も当該の地方本部よりの報告もあり、「公共交通」としての在り方が求められます。

今後、ワンマン運転の拡大やドライバレス運転の実現に向けた技術開発、チケットレス・モバイルシフトなどによる駅業務の変革、技術革新による保守体制等、生産性を一層高めてくることは明らかです。

昨年の5月には「現業機関における柔軟な働き方の実現について」が提案され、これまでの職場・現業機関の在り方を抜本的に見直す社員運用を行うものとなっています。

さらに、この施策と連動するように、昨年12月には「組織の再編について」が提案され、本社・支社内の集約と再編を行い、現行支社業務を現業機関に移管するとともに、今後、「首都圏」「東北」のエリア単位での事業運営を自律的に進めるとし、「会社始まって以来の変革」との認識を示しています。

最近、会社は施策進捗の推進力として組織横断プロジェクトや、社員の声や発意である旨を巧みに利用しています。しかし、この間の各種施策に職場が追い付いていない実態も多く報告がされています。その上で、今後の交渉と併せて、「柔軟な働き方」で、どの様な社員運用になるのか、「安全とサービス」の観点から施策実施後の状況を検証して行かなければなりません。

3点目は、こうした取り組みの集約点である、組織の強化・拡大についてです。

昨年の大会以降、〇名の加入者を迎え入れていただきました。

現在もJR東日本には12の労働組合が存在しますが、加入者数は2割に留まっています。

コロナ禍の今、会社は労働条件決定組合が存在しない中で、会社の理屈のみで一歩も二歩も踏み込んで来ています。昨年来の人件費削減について、職場・社員の反応は、落胆から不満を口にする一方で、「赤字だから仕方ない」と二極化していると言われています。

同時に、気になるのは、PT等を通じた社員間の競争・分断や、理由は様々あると推測するが離職者が増えているとの報告もされていることです。このことは、JR各社共通の課題であり、社員の「不平・不満」の窓口に労働組合がなれない中で、自己防衛、あるいは、個人解決を選択していると言えます。

東日本本部として1月に開催を予定していた、「労働安全衛生委員交流会」は、感染拡大で残念ながら中止を余儀なくされたものの、参加予定者からの文書発言では、具体的な職場環境改善や社員間の信頼関係を築けている等、委員に選出されたことの成果が多く報告されました。

多くの職場では、組合加入者が少数となり、本来労働組合が担っていた職場改善の取り組みが難しくなっている中でも、安全衛生委員会等の活動を通じて、職場の問題を放置しない取り組みに学ばなければなりません。

### 第39回国労東日本拡大委員会

今年も、まもなく職場過半数代表選挙が実施されることとなりますが、地方・分会による組織的な体力の差もあることから、引き続き、柔軟な取り組みを要請します。

当面は、ウイズコロナ下で「新たな生活様式」を踏まえての活動となり、対面での交流・活動は難しい状況であり、web・SNS等を活用した対策、私自身苦手な分野ですが時代の要請と言えます。

加えて、今年は『国労の課題と方向性（5年ビジョン）』の提起から3年目を迎え、7月開催予定の第91回定期全国大会で、中間総括を行うこととなっています。この間、各地方からは、現状の組織実態に合わせて体制整備を進める報告がされています。今後を見据えた「5年ビジョン」の具現化は待ったなしであり、引き続き進めます。

4点目は平和と民主主義を守る政治闘争の強化についてです。

安倍・菅政権を引き継いだ岸田首相就任から4カ月が過ぎました。「新しい資本主義」を掲げ、「成長と分配」の好循環を創り出すとしていますが、中身は安倍政権を踏襲したものとなっています。

2月6日、自民党の憲法改正実現本部は改憲に向けた全国集会を岐阜県からキックオフし、47都道府県で開催を目指すとしています。昨年の衆議院選では、改憲に意欲的な日本維新の会や国民民主党が議席を伸ばした中で、今後、改憲に向けた動きが加速することは必至です。

今年は参議院選挙の年です。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、立憲野党の前進を図らなければなりません。

結びに、私たちは、未だかつて経験したことない困難な状況に直面しています。冒頭、報告した通り、新たな変異株の爆発的な感染と未だ収束が見えていない中で、「22春闘」を迎えることとなります。

同時に、ウイズ・アフターコロナを見据えた、構造改革・固定費の削減の嵐は、今後も、JR東日本グループ内で益々強まることは必至です。

「労働組合がなくなるとどうなるのか」、「職場から組合加入者がいなくなるとどうなるのか」、会社の理屈のみでの施策が進捗することが現実の問題であり、労働組合そのものが少数の中で、課題別共闘などの検討も必要と考えます。

客観的には、労働組合の必要性は高まっているものの、多くの加入には結びついてはいませんが、一方では、間違いなく「不平・不満」は高まっています。

JR東日本から労働組合の「火」を絶やさないためにも、この間の組織拡大に学び、組合員一人ひとりが置かれた条件の中で、何が出来るのか、職場の「耳として口として」の活動を通してつながりと結び付きを強め、労働組合への信頼から結集を勝ち取りましょう。

課題は山積しています。国労東日本本部、9地方本部がワンチームで当面する取組に集中することを要請し、挨拶とします。

2022年2月11日

国鉄労働組合東日本本部第39回拡大委員会