

第43回拡大委員会 委員長挨拶

第43回拡大委員会開催にあたり東日本本部執行委員会を代表し挨拶を申し上げます。

今委員会に大変お忙しい中、福田・海渡両国労東日本本部顧問弁護士をはじめ、国鉄労働会館、アベニール、国労本部よりご出席を頂いております。また、関東交運労協、東日本ユニオン、JR 東日本ステーションサービス労組より連帯のメッセージを頂戴しております。後ほど、順次ご紹介させていただきます。

さて、異例づくめの「大儀なき解散」衆議院選挙の結果は、定数465の内、自民党が316議席を獲得し、維新を加えた与党では352議席、国民や参政等、憲法改正に前向きな勢力の拡大を許す結果となりました。

今後「高市政権」の下で強まるであろう排外主義につながりかねない外国人規制や殺傷力のある武器輸出拡大、安保3文書の前倒し改訂、非核三原則の見直し、スパイ防止法の制定等、さらなる右傾化、保守化へのスピードが速まることが確実です。

自らの国会答弁による日中関係の改善、待ったなしの経済対策等、議論の先延ばしは許されるものではなく、引き続き、暴走する高市政権に対しストップをかけるべく、「戦争をする国」にさせない取り組み、本部とも連携し全力を上げます。

さて、私たち国労は1月27日、第176回拡大中央委員会を開催し、26春闘方針をはじめとして、組織強化拡大等の「当面する闘争方針」を確立してきました。

これを受けて本日の資料にも入っていますが、JR東日本に対する新賃金要求（案）をはじめ、すでに関係者との相談が進められているJESS等のグループ会社については決定次第情報提供しますが、それぞれに新賃金改善要求を提出し、私たちの26春闘がスタートします。

情勢については多くを触れるまでもなく、物価上昇に実質賃金が追い付いていない中で迎えました。統一要求については、「7%相当額、2万1千円」を基本としたベアと10項目からなる重点要求となりました。

また、春闘と同時期に夏季手当交渉も行われるJR各社においては、年間要求月数5.0カ月を基本とし、配分については各エリア本部で調整を図ることとなり、今期については、3.0カ月に物価高対策として10万円を求めることとしました。

ご承知のとおり、JR東日本においては、「新たな組織と働き方」の大改革の中で迎えます。とりわけ「働き方」の制度改正では、国労として求めてきた年間休日数の増加や退職金に影響を及ぼす第2基本給の廃止、退職年齢の引き上げ等の改善が図られました。

しかし、実に14年ぶりとなる「人事・賃金制度」では、「基本給」が「職務能力給」、「定期昇給」も「能力昇級」として6区分査定へと変更となり、ボーナス支給の基礎算定となる今までの「基準内賃金」（基本給+管理・技術・教育手当+都市手当+扶養手当）は「役割遂行賃金」（職務能力給+マネジメント手当+業務手当）と「抜本的な改正」なり、社員の能力・仕事の役割が色濃く反映した考え方にシフトしていると言っても過言ではない制度設計となっています。

さらに、経営を担う「JR東日本グループ」の視点で見れば、JR東日本本体とJESSをはじめとしたグループ会社等においては労働条件を含めた格差は拡大し、全体の底上げをいかに求めるかは必須な課題となっています。

その意味では、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「中小受託取引適正化法」（取適法）に基づき受発注相互への点検、適正な価格交渉から「人への投資」を求めて行かなければなりません。

加えて、定年退職年齢の引き上げと共に、次年度から希望する社員には65歳以降の新たな再雇用制度（セカンドキャリアスタッフ）が始まります。制度初年度の希望把握における問題や、高齢者が働き続けられる労働条件確立に向けたグループ会社における制度改正の課題等、すでにJR東日本には「申」を提出していますが、様々な課題を抱えた今期の「春闘」交渉は重要な意味を持っています。

春闘の具体的な行動としては、3月3日には国労中央総行動、JR東日本グループ関係では、現在「春闘・夏季手当アンケート調査」の取り組みを行っています。JR貨物関係では、本部より今月6日に署名などの取り組みの指示が発信されています。

それぞれの足元の取り組みに集中する中から「26春闘」、共に奮闘をしていきたいと思えます。

2月3日、続発する運行トラブルに対して国土交通省より「原因究明と再発防止の検討を進めるよう行政指導」が口頭にて行われました。閣議後に記者会見した国交大臣は「公共交通機関としての自覚をもって安定輸送に万全を期してほしい」とJR東日本に伝えたとの報道がされています。

人手不足、要員不足は会社問わず共通の課題として日常業務の弊害としてのしかかり、とりわけJR東日本においてはコロナ禍の2019年以降、職場は聖域なきコスト削減と同時に「融合と連携」「統括センター」化の組織再編が実施され、2022年の「変革2027の実現に向けた組織の再編」により「2本部10支社」の見直しを実施され、それからわずか4年、今年7月からは「36事業本部」体制への再編と目まぐるしい変化、「当たり前をこえろ」と究極の多能工化がもたらされ様としています。

職場では、この間の「仕事・組織の見直し」は超勤時間の増加となってあらわれ、JR東日本が成長基盤のエンジンと位置付ける「社員の働きがいと成長の実感」を示す1つの指標となる、社員へのエンゲージメント（社員のモチベーション指標）調査では、「会社の方針・経営との信頼関係」の項目で肯定的・前向きにとらえる社員意識の低下が報告されています。

昨年末に国労東日本で取り組んだアンケート調査でも、会社施策に対しての説明やスピードの速さに戸惑う「不安」の声が多く寄せられています。

今後も、昨年7月に策定されたグループ経営ビジョン「勇翔2034」の具現化に向け、会社発足後初めてとなる運賃改定や、10年後の鉄道（モビリティ）部門における中長期戦略等、私たちの働く環境は大きく変化をしようとしている今、労働組合の必要性は高まっています。

引き続き、労働組合として声なき声の集約から、「安全」「サービス」等の低下に警鐘を鳴らし、JR東日本及びグループ会社との交渉強化をまいります。

結びに、昨年7月に国労東日本は9地本部体制から2地方本部体制へと組織の戦線整備を行いリスタートしました。関係機関のご協力にあらためて感謝を申し上げます。

今月、国労は結成から80年の節目を迎えます。同時に、国鉄の分割・民営、JR発足に伴いJR各社の窓口機関として結成がされたエリア本部もまもなく40年を迎えます。

JR東日本における労働組合組織率、現職社員だけで見れば、いよいよ15%に突入しました。

国労の5年後、10年後を語ることは難しい情勢ですが、JR東日本から労働組合の「灯」を絶やさないためにも、各級機関から「もう一人の仲間づくり」に集中し、次の世代にバトンをつなげるためのツナグアプリの活用など「集中と選択」の組織運営に向けて奮闘することを申し上げ、東日本本部執行委員会を代表しての挨拶とします。