緑の風 FAX版

NO.130　2019年5月15日　ＪＲ東労組

JR 東労組ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ

第３８回定期大会運動方針（案）職場討議資料発行！

緑の風 JREU TIMES

JR東労組（東日本旅客鉄道労働組合）
東京都渋谷区代々木２丁目２番６号
ＪＲ渋谷ビル13F　〒151-8512
電話　03-3375-5740(代)
http://www.jreu.or.jp/
発行人 山口清治　編集人 湯ノ目亜矢子
月１回発行／１部20円
（組合員の購読料は、組合費に含む）

2019. 5
号　外

職場討議資料

第38回定期大会
■日　時　2019年6月13日(木)
10：00 ～ 18：00
■場　所
さいたま市民会館うらわ

第38回定期大会 スローガン（案）

JR東労組の存亡をかけ、
未来を切り拓くために、
12地本が総団結し、
全組合員と共に組織の信頼回復と
強化・拡大を実現しよう！

運動の基本（案）

第38回定期大会 運動方針（案）

一、19春闘を総括し、JR東労組の存亡をかけて向こう1年間のたたかいをつくり出そう

JR東労組は、第35回臨時大会で、職場の声を尊重し、全組合員が納得と共感を持てる運動づくりで、新たなJR東労組をつくり上げることを確認し、新生JR東労組がスタートしました。そして、第36回定期大会では、現在の執行体制を確立し、第37回臨時大会において、JR東労組の存亡をかけ、向こう2年を展望し、未来を切り拓くために、12地本が総団結し、全組合員と共に組織の信頼回復と強化・拡大を実現することを確認してきました。

以上のことに踏まえて19春闘は、18春闘を総括し、基本原則に立ち返り、JR総連の仲間と共に、「統一ベア要求」を掲げて統一闘争を展開してきました。さらに、組織の信頼回復、強化・拡大をめざし、70名を超える再加入を勝ち取り、新たな仲間を迎えることができました。しかし、未だ組織的課題を乗り越えることができていません。

18春闘などを改めて捉え返すと、吉川前委員長をはじめ、一部の人たちに引きずられながら、場当たり的で無計画な組織指導を行い、オルグの内容も極めて脆弱でした。そのことを猛省し、19春闘の要求では、同じ轍を繰り返さないためにも、佩々謂々議論してきました。

特に、闘申1号交渉経過をきちんと組織的に振り返ることなしには18春闘における「JR東労組の課題」が明確にならず、18春闘の過程をきちんと踏まえ、組織的たたかいをつくり出していくことについての認識を合わせることは困難を極めました。

18春闘では申13号で「全組合員一律の定額ベアを実施すること。なお、「定額」以外の実施方法は将来にわたっても行わないこと」を申し入れたように、私たちが求めてきたものは「格差ベア永久根絶」でした。しかし、闘申1号第2回交渉では、組合員の大量脱退という局面に立ち、事態の収束のため、吉川前委員長による席上妥結方針のもと、ベアに対する会社の考え方を受け入れ「所定昇給額にこだわらない」ことをもって闘申1号交渉に幕を閉じました。

しかし、中央闘争委員会情報No.9では、「ベアの実施は所定昇給額にこだわらないことを確認」「会社内に存在した『格差ベア』はJR東労組が終止符を打った！」と打ち出しましたが、会社は「所定昇給額により職責の重さを反映させる工法によりベアを実施することはある」と明確に回答しており、とても終止符を打ったとは言えませんでした。また、これまでJR東労組が「格差ベア」と称してきたベアにおける社員間の差について会社は「職責・職能・等級などを見たやり方は差がついても合理的な差である」と主張し、組合は誰もが公平感を持てればと受け入れました。つまり、私たちが主張した格差ベアを合理的な差として認めたということです。よって、「格差ベア根絶の到達点」とは到底言えるものではありません。

こういった経過を踏まえ、闘申1号の交渉経過をつまびらかにし、議論することに重きを措きました。職場においても、闘申1号の読み合わせをはじめとした議論する場が多く持たれ、多くの組合員との対話などで、認識の一致を図ることができました。

私たちは、「格差ベア永久根絶」をめざしたスト戦術を方針上の誤りとし、18春闘は「大敗北」であったことを機関決定してきました。そして、「大敗北」を喫した現実から目を背けることなく、18春闘での労使議論の問題点を明らかにし、19春闘をたたかってきました。また、ベアの要素として物価上昇や生活向上分のみを掲げてたたかうことは、闘申1号の議論経過からも対立しか見えてこないため、いかにして組合員の声を基礎とし、賃金カーブ上の課題や配分にあたり組合員全体の利益を考えていくのかという観点を大事にし、私たちの要求の正当性を武器に団体交渉に挑んできました。

しかし、18春闘の過程で多くの組合員が離脱を余儀なくされ、組織の力量にも多大な影響を及ぼした今春闘は、かつてない労使議論に直面しました。諸先輩方が築き上げてきた責任組合としての役割を十分に発揮することができない現実を突きつけられたからです。また、世間が1955年以降築いてきたたたかい方や形を変更する言える事態の中、「働き方改革関連法」が制定され、労働基準法律が撤廃・形骸化されてしまうのではないかといった情勢の中、たたかいを余儀なくされました。

申15号第3回団体交渉において、「定期昇給を実施し、その昇給係数は4とする。基本給改定を実施し、初任給の基本給を[illegible]

（裏面へ続く）

まもなく各支部・分会へ届きます！

全組合員で読み合わせを行い

大会の成功をつくりだそう！