「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」の実現に向けて、仲間と共にさらに進んで行こう！

加藤書記長　まとめ（要旨）

■第一セッション「施策検証と働きがいの創出に向けて」

盛岡地本・部会協議会からジョブローテーションについて提言と発言がありましたが、面談の内容が全く反映されずに落ち込んだ仲間を分会の仲間が支え、起ち上がったたたかいは、私たちの存在価値を認識できた実践ではないでしょうか。また、会社は寄り添わないことを強く実感したことで、面談を備えた組合員からの相談を受けるまでの分会をつくり出せてきたこと等、面談等の検証を行い、組合員のモチベーションを上げていくことが求められていることを強く実感しました。

仙台地本・政策プロジェクトチームから、南東北三県にまたがる広範囲なエリアを受け持つ中で、地元で勤務するニーズは高く、経費の節減だけでなくモチベーションの向上に繋げる側面からも提起を頂きました。また、会社のダウンサイジングと地域への貢献といった、相反する課題をクリアするための提言は、地方エリアが抱える大きな課題であると認識しました。

横浜地本・政策プロジェクトからの提言は、組合員の声から出発し、地本大会でも訴えられた課題であったことや、政策フォーラムや職場活動のあり方を考えるきっかけにもなったとまとめで述べられていましたが、そのことに学び、教訓化しなければなりません。

２期連続の赤字となれば、住宅ローンの上限が下がるのではないかと言われていますので、緊急提言を実践するたたかいが必要です。

大宮電力・大宮信通から、コロナ禍において職場では不十分なインフラの中、在宅勤務が求められましたが、単純に不備を指摘するのではなく、変化にいかに対応していくのか、新たな働き方に対応した賃金・手当のあり方について示されました。自分たちの将来について、系統を超えた議論を組合員とつくり出して提言に高めたことは、まさに「緊急提言」を実践してきた教訓です。

■第二セッション「緊急提言実現に向けた職場からの挑戦」

営業部会から雇用不安を生み出してはならないとの提言がありました。既にメンテナンス職場は一括業務委託や分社化だという話が出ていると聞こえてきます。各系統で検討がされているのではないでしょうか。現実は厳しく、鉄道収入の約８割が固定費であり、それ以上の業績をあげないと「赤字」は免れません。職場では変化に対応し、できることをするために努力しています。諦めずに、発言にあった実践は追求すべきです。厳しい事態を主体的に乗り越えようと、再加入も視野に入れた実践の教訓を、営業部会と共に展開していきます。

緊急提言の意義は、職場現実から出発し、その危機感を乗り越える実践をしていくことです。

秋田車両センター・秋田総合車両センター分会から、未来に向けて車両整備の技術を商品化し、若手技術者の知識・技能向上と職場存続を目指した提言は、「バスでも教訓化したい」と発言がありました。副業や多能化などが言われていますが、社員のモチベーションを上げる選択肢の一つになるのであれば、労働組合として模索していかなければならないと思います。

そして、千葉地本ワンマンプロジェクトからは、組合員の声から、新たなワンマン運転に際して不安なく乗務できる体制をつくりあげるための提言と、JR東日本の経営を立て直すため、増収に向けた取り組みとして「新たな成田エクスプレスへと変革」も提言されました。

一方で、私たちが施策に向き合っているにも係らず、管理者によるパワハラとも取れる言動は断じて許しません。

そのような中、労働者代表制が法制化されれば「労働組合」は有名無実化します。雇用と利益を守り、「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場をつくり出すために、どのように団結し、政策提言などを掲げて要求などを実現していくのか、私たち自身が切り拓いていかなければなりません！職場の組合員のモチベーションとマインドを向上するために、もっと職場現実を掴み、ものを言い続けていかなければなりません。

中央本部から提起した趣旨は、たたかいの現状を踏まえて、雇用と職場を守るため共にたたかう仲間をつくり人間性あふれる職場をつくり出すこと。自らが現実に飛び込み、労働者としての自覚を促し続け、JR東労組の必要性と帰属意識を導き出す実践を、一人ひとりがしていかなければならないことです。

今フォーラムは、改めて、現場第一主義、人間第一主義に基づく、抵抗とヒューマニズムを原点に据えて、「職場からの挑戦」を実践していくことを大前提に、私たちから提言していく第一歩となったのではないかと思います。

■21春闘について

21春闘は、コロナ禍で企業業績の悪化が顕在化し、今までに経験したことがない春闘になると見ています。

私たちは、「赤字・コロナ禍においても、雇用と生活を守るため、緊急提言の議論を深め、年末手当等要求実現に向けたたたかいを全組合員でつくり出そう！」のスローガンのもと、今回の年末手当のたたかいで、多くの教訓を得ました。

私たちは情勢に踏まえてきたこと。要求を練り上げる過程から組合員の現実把握と議論を展開し、組合員の現実から「生活実感」のベースを導き、要求を掲げたこと。そして「緊急提言」の実現に向けた議論により、現実を自らが捉え返し、要求の意義や労働組合の意義についてなどの議論を深めながら、職場とたたかい抜き、多くの組合員が、妥結結果を自らのものとして実感することが出来たことは大きな成果です。この認識をどこまで一致出来るかが課題です。私たちは、JR総連の仲間たちと、赤字や雇用危機にさらされながらも、JR春闘の火を消さないようにこの間たたかってきたことを忘れてはなりません。ですから、組合員の求心力づくりを大前提とした場合「雇用・定昇・ベア」を課題としたJR総連春闘とするべきだと考えています。21春闘についても、職場の声を反映させた要求を目指していきたいと考えています。

「緊急提言」の５項「１項～４項を職場で実践し、黒字経営に向けた提言を職場で議論し、政策フォーラムで組織の意思に高めよう！」を成し遂げてきたことを、今政策フォーラムで確認しようではありませんか！

【第2セッション　緊急提言実現に向けた職場からの挑戦】

▼組織分裂以降、旧執行部が出した申し入れに対しても組合員がいる以上、責任をもって対応してきた。何に対してもただ反対では利益が守れないと組合員が言っている（八王子）▼八戸運輸区分会では、増収に向けて朝の回送列車を活用して朝市へ観光客を乗せることなど、会社の黒字経営のためだけではなく、私たちの雇用を守るための案として、離脱者も含めた議論で創りあげてきた（盛岡）▼バスの経営も厳しい中、組合員と危機感を共有してきた。古川営業所が仙台支店へ統合されることになったが、職場を守るために分会でたたかいをつくり出し、希望する箇所への異動が実現した。秋田支店の移管がこれからあるが、古川でのたたかいを教訓にしていく。緊急提言について組合員と議論を深め、汗を流している組合員の目線で奮闘していく（バス東北）▼赤字であり会社の想定が外れなくても危機にはかわりはない。社会構造についても認識し、「変革２０２７」に向き合っていかなければならない（東京）▼青梅駅では、無人駅着札の分析を行った。南武線からの利用が多いことから、秋の紅葉シーズンに向けて南武線臨時列車の企画案を支社に提出。また、大多数が正当な運賃を支払っていないことも分かり、紅葉シーズンに立川車掌区から無人駅に来てもらう取り組みもした。データの分析なども行い具体的な取り組みが重要だ（本部）▼黒磯から白河までワンマンになり、特別改札が業務研究として行われているが、特別改札を行えば数百万円の増収になる（仙台）▼バス関東においてポストコロナ社会における支店間の連携、社員の多能化が問われている。会社は矢継ぎ早に様々な施策を実施してくる。職場と仕事をまもるために秋田の提言は有意義だった（長野）▼会社はより少ない体制での検査を求めたり、交換部品をぎりぎりまで使うなどの節約をする。秋田の提言を活かすためにレベルに応じてライセンス、レベル認定制や技能教習所の活用も視野に入れるべき（横浜）▼来年のダイヤ改正から中編成ワンマンが始まる。安全を第一に、団体交渉で詳細にわたって明らかにし、JR東労組としてチェック機能は発揮できるようにしていく（秋田）▼車掌でなくてはならない仕事は何かについて議論し、他会社との交流を行ってきた。鶴見線のワンマン化では鶴見駅以外全て無人駅となってしまうことを危惧する（横浜）▼初の赤字での年末手当要求に向けてアンケートを取り組み、約４００件のアンケートを集約し要求を組合員と共につくりあげてきた。添乗してきた管理者がパワハラ・コンプライアンスに反する発言をしていることは許さない（千葉）▼30年以上黒字だった企業において、危機感へ目を覚ましてくれたのはJR東労組だ。現実を組合員に正確につたえ、組織拡大に向けた実践をしていく（秋田）▼南浦和駅の組合員は、乗客が少ないことを目の当たりにして危機感を強めてきた。自分たちにできることとして、増収に向けた分会旅行や車内消毒など、できることをやってきたことに、運転職場が感銘を受けた。不当労働行為などJR東労組に嫌悪感を持っている者が脱退慫慂を行っていることは許さない（大宮）▼黒字を目指すという認識の一致を図り、組合員と共に考え、除菌作業や朝市への誘客、グランピングの拡大などアイデアを出し合ってきた。これからも指導部だけの議論ではなく組合員とともに議論していく（盛岡）