来賓あいさつ　JR総連　山口執行委員長

JR総連の旗の下、JR東労組の仲間のさらなる連帯を！

JR総連は3月7日、第37回定期大会を開催し、向こう一年間のたたかう方針を確立しました。私からはJR総連の問題意識を述べます。

21春闘総括と会社施策については、JR東労組にとどまらず、JR総連加盟単組全体の問題として捉えなければならないと考えています。それは、経営側の団結力の強さが象徴されている事態であり、労働側の団結をさらに打ち固めていく必要があるからです。

21春闘では、JR東日本の昇給係数2という回答は、各単組に衝撃が走りました。JR総連の役割は加盟単組の利益になることは全体化し、不利益になることは断固阻止するたたかいをつくることになります。春闘のみならず、すべての会社施策において経営側の意思統一は強固に練り上げられています。22春闘はいわずもがな、今年よりさらに厳しい春闘となります。一つひとつのたたかいの中から労働側が一枚岩となった団結強化を勝ち取っていただきたいと思います。

コロナ禍にあっても現在、JRグループ各社でも、経営持続、さらなる成長のために一時帰休、在籍型出向、副業、東日本に見られる「ジョブローテーション」や「現業機関における柔軟な働き方」などの施策が行われています。

JR総連としては、その動きを踏まえながら、これまでの労使協定の遵守、労働者保護ルールが形骸化されないためのたたかい、また職場の現実から「安全・健康・ゆとり・働きがい」が担保されない過度な効率化には反対し、労働者を守るための政策提言なども行っていきます。厳しいたたかいですが組織拡大を成し遂げ、JR東労組の発言力をさらに強化していただきたいと思います。

次に組織問題についてです。他労組の役員が関西や名古屋で見かけられています。目的はJR東海労、JR西労の分断を通じたJR総連の分断ではないでしょうか。そもそもその組合は、18春闘の最中、私たちがJR東労組の再生のためにたたかっている途中に逃げ出した人たちです。元中執が組織化されていたとは開いた口が塞がりませんが、JR総連・JR東労組批判を通じた組織破壊を断固として糾弾しなければなりません。

JR総連は困難な道に立ち向かうJR東労組の仲間とともに、組織分断・破壊を許さず、団結を打ち固め、組合員・家族が安心して生活できる社会を目指してたたかい抜きます。JR総連の旗の下、JR東労組の仲間のさらなる連帯をお願いし、あいさつとします。

議事をスムーズに進行してくださった議長団（左から　千葉地本・竹内代議員、八王子地本・原島代議員）

中央執行委員に選出された清水　敏さん（大宮地本）

◆承認された事項◆

- 一般経過報告
- 労働協約・協定の締結
- 2020年度決算
- スローガン
- 2021年運動方針
- 2021年度予算
- 規約・諸規則の一部改正
- 大会宣言

◆可決された事項◆

・制裁審査委員会答申について

①中山透君「除名」
②杉山晃君「除名」
③松本紀行君「組合員権停止2年」
④佐藤麻美君「除名」
⑤恩田孝美君「除名」
⑥宮口今朝美君「除名」

・制裁審査委員会の設置について

①町田和明君、新井賢一君、角田文典君、漆原徹君
②井上寛志君

発言された代議員

（順不同・敬称略）

大村博行（盛岡地本）、田頭啓（盛岡地本）、今琢磨（秋田地本）、佐藤浩二（仙台地本）、尾形豊（仙台地本）、吉田浩美（水戸地本）、砂塚悠介（千葉地本）、黒田弘樹（東京地本）、渡辺宏平（東京地本）、椀田優一（横浜地本）、中里曜祥（八王子地本）、唐紙将（大宮地本）、新保哲之（大宮地本）、横山一以（新潟地本）、今村直人（長野地本）、能登隆（営業部会）

総括を行い、次のたたかいへ！　実践から学び、組織展望を切り拓いていこう！

総括答弁　書記長　加藤　誠

◆21春闘の総括と夏季手当のたたかいで学んだこと

はじめに、夏季手当のたたかいの最中に、中執の辞任・他労組加入という事態を招いたことについて、中央本部を代表してお詫び申し上げます。

JR総連春闘としてたたかいをつくり出してきた21春闘ですが、前例のない定期昇給、昇給係数2の実施と回答がでされ、組合員との議論を深めきれず、妥結しました。国鉄時代から定期昇給が削られたことなどなど、各単組にも影響を及ぼしかねないことであり、JR東日本グループの方で行われたことに多くの組合員がショックを受けました。そして、「定昇カットされたことに怒りを感じる」「赤字・コロナの中で定昇が出て良かった」など、バラバラの意見が出され、組合員の締め感や閉塞感、仕方なさを蔓延させてしまいました。

そのような状況をつくり出してしまったことに踏まえた21春闘総括を行い、今夏季手当のたたかいをつくり出すことが出来ました。多くの組合員から、「組合員の声として、やっと本部が前に出た」「職場と本部が一体となっていると実感する」「本来春闘の時にやるべきだったんだ」「支払い期日が遅れてでもたたかうべき」「こんなにたたかっても、変えることが出来ないのは悔しい」「数字ではない」「JR東労組が会社にモノが言えるかどうかで、今後の展望が開けるんだ」といった、つくられた声ではなく、本音を聞くことが出来ました。同時に自ら実践すれば、組織の団結力や必要性は増していくことも肌で実感することが出来ました。一人ひとりが意志して実践すれば、要求の前進は図れなかったとしても、次なるたたかいに向けた原動力になることを改めて学び、本部のたたかう姿勢が問われていることを自覚しました。

◆会社が作り出す「社内世論」に抗して

会社は「社内世論」を生み出し、「労働組合にいても意味がない」「会社の言うことを聞くしかない」といったことを職場に根付かせようとしていることも明確になりました。ある管理者からは「2・0についてどう思うか。4785億円の赤字を出しているのにボーナスを出してくれた経営者がいるか？　社長が判断して2・0出していただけた。それに対して我々が最大限返していこう」とあいさつされたり、多くの職場では、現場長や管理者から感想を聞かれ、不満を述べれば恫喝されたとの報告を受けています。このように職場では常に押さえつけられて我慢を強いられ、締め感、仕方なさ、閉塞感がつくり出されてきたのでしょう。怒りがこみ上げてきます。このような官僚体質とも言える企業体質と対決し続けて行かない限り、組合員を守り、JR東労組の未来展望を見出すことは出来ないことを、今夏季手当のたたかいで学ぶことが出来ました。

◆認識をあわせて強固な団結をつくり出していこう！

職場において21春闘ならびに夏季手当を総括し、課題を見出してきたかと言えば、まだまだ道半ばです。なぜならば、いくつかの職場で「春闘の時妥結して、今回は用事入れしたのは他労組をマネしているのか」「もう少したたかなりたかった」なんて妥結したかった」などと言った意見も出されているからです。

私たちは21春闘の総括を踏まえ、組合員の切実で厳しい生活実感を元に団体交渉を行ってきました。同時に2021年度、250億円の黒字を見込んでいることや4月の鉄道営業収入も対前年比プラスであることなども訴えました。しかし、JR東日本発足以来過去最低の2・0ヶ月が示されました。私たちは、組合員の生活実感を全く受け止めない会社に対して、第4回交渉をするべきだと再三訴えてきましたが、会社は拒否しました。よって、各地本と議論をして再申し入れを行い、各地本も見解を発してたたかってきました。本部が再申し入れすることによって「やっと本部が前に出た」と多くの組合員が実感し、職場と一体となってたたかいをつくり出してきました。一方の会社は〝2・0ヶ月も支給した。と、管理者を通じて「社内世論」はまだまだ圧倒的であることを捉えなければなりません。さらに他の労働組合が早々に妥結し、沈黙する中でのたたかいを私たちは余儀なくされました。

そして、昨年の夏季手当は2・4ヶ月プラス5千円、年末手当は2・2ヶ月。今回2・0ヶ月。21春闘では昇給係数が削られているので、実質2・0ヶ月を切っていると言っても過言ではありません。黒字基調に回復したとしても、赤字・コロナ禍を理由に、0・2ヶ月ずつ削られることに慣らされてきているとも到底思えません。

このように認識を合わせつつ、総括議論を行ってきました。すると「他労組をマネていないことが分かった」「数字だけを問題視していたことが間違えだった」「期末手当に向けて課題がはっきりした」と認識をあわせることが出来ました。

この間、21春闘、夏季手当のたたかいを積み上げてきました。私たちは、きちんと総括をして課題を明確にし、課題に踏まえ、次なる運動をつくり出して克服していかなければなりません。バラバラの認識のままにしていては、団結するものも団結しなくなってしまいます。

◆労働者としての意識・危機感を持って取り組んでいくことが課題

会社は「変革2027」のスピードを、これでもかと言わんばかりの勢いで推し進めています。各支社から実行計画が出されていますが、職場の説明会では質問にまともに回答ができていないと報告を受けています。

そのような中「グループ会社における副業について」は6月1日に説明がされ7月1日実施です。労働強化される性質を持ち、多重労働となりかねません。安易に飛びついていくと、副業が本業になりかねません。よって現段階、副業に関しては反対です。私たちは納得感が見い出せるまで、交渉し続けていく構えです。

多くの職場の管理者も会社施策を自らのものとしていく努力を怠っているのではないでしょうか。現在のJR東日本は、マネジメント側の課題はさっちゃけて、何でも現場が、社員がとなっているのではないでしょうか。このような企業体質は、安全問題にも影響を及ぼし兼ねないと危惧しますので、しっかりと危機感を持って取り組んでいきたいと思います。

みなさんの実践によって、組織展望の兆しも見えてきたと思います。実践から学び、1年間本気で勝負していきましょう！

代議員からの主な発言について

■再建について

・5月の水戸地本再建大会へ91機関からの激励に感謝。昨年2月の分裂後、原ノ町支部再建を皮切りに情報発信、地震での共済給付等に力を入れてきた。再建大会では代議員から「（他労組は）言っていることとやっていることが違うから東労組への再加入を決意した」対話集会で東労組への不信感がなくなった」など、地本を身近に感じたとの発言。役員の権力闘争ではなく、現場第一の組織を目指す。

・昨年12月の八王子地本再建大会で一歩を踏み出し、甲府での対話や、工務職場座談会での離脱者の参加、役員からの一方通行を脱却し相互議論の場をつくるなどしてきた。まだ会えていない組合員に広げていく。

・東京地本再建は、18春闘の「格差ベア永久根絶方針」「スト方針」の誤りの総括と、組合官僚主義の払拭から始まった。多くが役員経験のない中、座談会を通じ、これまでの「何でも反対」を乗り越え、黒字化に向け提言も行った。

■21春闘の総括と夏季手当のたたかいについて

・21春闘においてJR東日本だけが定期昇給に手をつけられた中、いつまでも「赤字だから仕方ない」と我慢すべきでない。

・昇給係数を「ゼロから2にできた」と打ち出し、職場の怒りに蓋をしてしまった。この反省の上で夏季手当では執行部で早急に討議資料を読み合わせ、職場にあわせた運動を組み立てた。教訓は①ぶら下がり姿勢を改めて自らの価値観を発信、②相手の価値観を揺む、③揺んだ価値観を生かす。（当時）東日本だけ雇用調整助成金を使っていない現実や、人への投資不足を全労会で対話し、掲示板に組合員の声を貼り出すなど、本部が共に締めないたたかいを提開できた。職場からは「再申し入れを支持する」「赤字で経営側には責任ないのか」との声も。言うことは言う、やることはやるスタンスで声をあげ、組織強化・拡大につなげる。

・組合員を不安にさせないよう、地本として少人数の座談会を開催。その中で、そもそも昇給係数とは何かを知られていない現実や、「赤字だから出せない」という雰囲気が明らかに。妥結結果は要求内容からあまりにもかけ離れ、組合員への申し訳ない気持ちでいっぱい。本部に怒りはないのか。一時帰休も未実施な中、生涯賃金は100万円以上も下がった。これまで以上に組織強化・拡大を図ることが必要であるという思い。

・定昇に踏み込まれると思いながらも踏み出せず、怒りと失望があった。「赤字だから仕方ない」という声への矢印が向かなかった。しかし、他のJR各社は定期昇給に踏み込まなかったことを知り、転換。「赤字だから」との言葉に騙されないよう意思一致。赤字なのに委員会活動は無制限で実施するなど会社への怒りの声が多く、昨年を下回る回答は許されないと意思統一。「ここまで組合員の声を会社にぶつけた交渉は無い」「これ以上の切り下げは許さない」との声を22春闘へつなげる。バスの仲間は仕事が減り毎月10万円の減収。東労組として組合員への無利子貸付けも必要だ。

・初めて定昇に手をつけられた怒りを放置してしまったことに踏まえ、夏季手当では「赤字だから仕方ない」を乗り越えるため、都度の交渉内容の説明や情宣活動を行ってきた。「黒字になったら多くもらえればいい」を乗り越えられた。年末手当や22春闘へつなげるため、職場の未来を先取りする力をつける。

・夏季手当のたたかいにおいての教訓は、職場のたたかい知何で変わることと、リーダー次第であること。人をコマとしか扱わない姿勢に対し、私たちは人間性を入れ、自らを確立しよう。

・バスの仲間をはじめ、夏季手当の書類回答を受けローン返済に悩む声がある。本部として無利子貸し付け等を検討し、温かみある組織を目指そう。

・夏季手当は会社の「感謝しろ」と言わんばかりの姿勢に怒り。

・夏季手当のたたかいでは帯駐車制で組合員と対話し、「再申し入れ」を導き出した。

・「コロナ禍で集まれない」との声に迎合し、組合員に情報を伝えきれない状況をつくってしまった。そのことに踏まえ、夏季手当交渉では3度の集会を開催。本部とも交渉直後にリモートで意見交換。「温かみのある集会だった」「タイムリーで本部と共にたたかえた」という感想。回答日には「定昇削減の中で去年より低いのはあり得ない」との声が出され、「納得できないからたたかう」という主体性も出てきた。教訓は、情報と問題意識を誠意をもって伝えることで、あきめ感を打ち破れること。おかしいものはおかしいと言うことが大事。

・夏季手当のたたかいの教訓は、①春闘で「ゼロからゼで成果」としたことの反省、②「低額は仕方がない」の社内相場を変えるたたかい、③今後への危機感を明確にして会社にクサビを打ったこと、④生活実感に向き合わない会社に対し労使従属を拒否したこと。是々非々で言う向かい、「組織力がないから仕方ない」という考えも乗り越え、小さな波を大きな波として潮流にすることが大切。

本会場の様子

■組織破壊について

・組合員が夏季手当をたたかう中、逃げした中執を許さない。中央本部にも組織破壊を強く求める。

・夏季手当のたたかいの中での中執脱退と他労組加入は水を差す行為。誰のための労働組合なのか。向かうべきは会社であり、安全・健康・ゆとり・働きがいがいをつくること。断固として組織破壊を認めない！

■組織強化・拡大について

・未加入の仲間から会社への不満や思っていることを様々聞いた。本人は話を聞いてくれたJR東労組が、仲の良い人がいる他労組のどちらに加入するかで迷っていた。しかし、他労組の「なぜうちに入らないのか！」と迫る旧態依然の体制に嫌気が差したという。JR東労組への加入も会社から目をけられる不安があったが、先に再加入した仲間が後押し。社友会で、一人で不満を持つよりも皆で共有したいとなった。悩む仲間に寄り添い、組織拡大の波をつくる。

・組織拡大と共に重要な点は脱退を止めること。残っている組合員は、憲法で守られていることを知っている。その誇りを胸に未来を創ろう。

・私がJR東労組に残っているのは「どうJR東労組が変化するのかを見たい」からだ。これまでは、実際に意見すると跳ね返されたり、全体の意見と違う意見を言えない雰囲気があったが、組合イメージの変革を図るための提言を本部が聞いてくれた。提言は変化の激しい中で雇用を守るための手段であると考える。仲間とともに進めていきたい。

・バス職場では他労組からの加入を実現。問われるのはリーダーの信頼度。信頼される組織づくりへ奮闘する。

・組織拡大、「私にとってのJR東労組」を組合員同士で議論したことが良かった。どこに転勤してもブレない。教訓は、①上から下への押し付けにさせてはならない、②相手の意識を揺む、③自己変革、④相手との信頼関係を築く。お互いに学び合う謙虚さを実践したい。

・職場での「会社にすり寄らないとんでもない職場に飛ばされる」との不安の声を受け、確固たる自覚を確立するため、経労委報告や賃金について学習会を開催。なぜ過労死はなくならないのか、なぜ会社は社員の生活に配慮しないのかを学習。出席者からは「もっと早く学び、相手を知るべきだった」「今まで騙されていた」との感想。

分散会場の様子

■不当労働行為・ハラスメントについて

・不当労働行為とハラスメントの実態調査を実施し支社に申し入れしたが、交渉には勤労のみの出席で、不当労働行為を受けた側への調査は一切ない。計8回、20時間以上の交渉で、駅長の「組合に入るのは自由だがやめたほうが良い」との発言や、再加入者の勤務を外して「なぜいま組合なの？」と問う発言、運転区での支社と管理者が一体となった脱退策動等を議論。組合員からは「赤字の中で会社はこんなことやっているのか。会社を信用できない」との感想。団体交渉をするにあたって、不当労働行為を受けた本人は問題にすれば不利益になるのではと思ったが、仲間とともに立ち上がった。不当労働行為は職場全体でたたかうことが必要。会社の質をただすためにも1万人組織を目指してたたかう。

■施策について

・10年先の未来が目の前に来たとして「駅の変革」のスピードアップが発表された。大切なのは「人にしかできない仕事」を明確にすること。今までは輸送のプロ、営業のプロと分けていたが、それでは通用しない。輸送専門だが営業にも挑戦すると行動した組合員は、職場での信頼関係も深まり過半数代表になれた。

・「柔軟な働き方」の提案については、業務を融合して新たな価値を創造する提案は理解できる。しかし組合員・社員の精神的苦痛や不安を取り除かないと効率性は高まらない。

・「柔軟な働き方」の提案は、列車運行のための輸送総合スタッフになるということ。次の段階の究極的な働かせ方が導入される。JR東労組は黒字化のために知恵を出している。効率化するなら、施策を担う組合員の理解と納得、やりがいが不可欠。言われるがままに働くのではなく、どう変えるのか真剣に考えるべき。

・新たなジョブローテーションはなし崩し的に始まったため、若手がビジョンや希望を持てず退職することが増えている。仲間の不安に耳を傾け、交渉できるのは労働組合だけ。組合員＝社員である以上、社員の声に耳を傾けるべきだ。

・新たなジョブローテーションの実施から一年。描いたキャリアプランを無視する異動が起きている。希望との完全一致は難しくとも、会社が期待するビジョンすら示されない。異動先での医適種別変更もあり、モチベーションが上がらない。一方、E-3一系ワンマン運転が開始。交渉で丁寧な教育訓練を行う認識を合わせたにも関わらず、分割併合手順を実施前日にタブレット配信する安全軽視の企業体質。チェック機能は労働組合にしかできない。