



第49回衆議院議員選挙は、世界的には新型コロナウイルス対策や格差是正を含む経済政策が争点であったが、改憲を許さない、また副業や柔軟な働き方など施策に関わる問題点を、私たちと共に考え国政の場で解決に向けて取り組んでくれる候補者を送り出す選挙でもあった。結果、JR東

総連推薦候補者35名の当選、うちJR東労組推薦候補者は25名の候補者を送り出すことができた。一方、自公政権は絶対的安定多数を獲得し、政権交代とはならなかった。相変わらずの低投票率は、政治と自分たちの生活がリンクしないことや諦め感なのかもしれないが、今後格差は拡大し、戦争のできる国づくりが加速することを危惧する。今の現実を生み出している根本は何か、情勢を深掘りして来年の参議院選挙に臨んでいかなければ現実を変えることはできない。

そして物価が上昇し年収が大幅に減収する中、ローンの支払いや生活費に充てる年末手当が減額されれば生活できないという組合員の生活実感、新型コロナウイルスが感染拡大する中で安全とサービスマス、そして施策や黒字化に向かい働く労働実感に基づき、年末手当要求は2・7ヶ月+5万円の要求を掲げ、本部は職場と組合員に支えられ、たたかい抜いてきた。しかし11月11日、「2・0ヶ月」という過去最低の回答が示され、回答書には赤字・コロナ禍、オリパラなどでの努力と奮闘をあまりにも無視した回答で私たちが訴えた生活実感・労働実感について具体的な記載が一切なく、断じて認められなかった。精神論で賃金を安くおさえる「やりがい搾取」の姿勢に組合員からは不満や怒りの声が殺到し、本部は翌12日に緊急再申し入れを提出、短期間にも拘わらず1000件を超える現場の声が寄せられた。

本部は現場の声を会社に強く訴え「昨年よりも業績が上がっているにも関わらず、過去最低となる回答とした経営判断は納得できない」「業績が好調の時は『突出感』、業績が悪化したときは『定元の動向』、業績が回復基調になれば

## 働く者の現実と声を第一としない傲慢な経営姿勢を許していいのか？ 全組合員で怒りや悔しさを出し合い、22春闘につなげていこう！

ば「好循環」を理由に賞与がカットされては、たまったものではない」と訴えた。しかし会社は、私たちの声を受け止めた」としつつも「最終回答である」と繰り返し冷徹な姿勢で私たちの再考を求める声を返け「(回答期限までに妥結しなければ)支給予定日の12月3日に貴側の組合員には支給できないことになる」と恫喝ともとれる異例の回答を団体交渉の場で通告してきた。

本部として緊急の代表者会議を開催し、各地本との議論を行った。壁を打ち破ることができなかったことに職場や組合員と同様、怒りや悔しさがある一方、様々な組合員の現実や意見も踏まえ、苦渋であるが妥結する判断に至った。そして「働く者の現実と声を第一としない経営姿勢に立ち向かうため、組合員と共にJR東労組の強化・拡大に決起する11・17集会」を開催し、2・0ヶ月回答への怒りと、壁を打ち破ることができなかった悔しさ、今回の交渉でも明らかになった現場や働く者に寄り添わない経営姿勢に対する怒りをバネに、22春闘に挑む姿勢を明確にし確認をした。

JRバス関東会社、東北会社からも昨午を大きく下回る低額回答が示されたが、本体同様に会社回答や現場で表れているのは「従え」と言わんばかりの経営姿勢だ。その企業体質とたたかかない限り、現状を突破することはできない。このままでは年末手当同様に「赤字・コロナ禍」を理由にして、22春闘においても定期昇給カットされる危機感が沸いてくる。これ以上、赤字の経営責任を私たち労働者に転嫁させてはならない。そして許してはならないのは、JR東労組を御用組合と罵り分裂していった組合は、会社回答に抵抗することなく早々と妥結、また社友会は回答に対し「不安はあるが会社の期待に応えよう」など賞美する役割を担い抵抗すらない。現実を変える、要求を実現するために、この怒りや悔しさを組合員同士で意見を出し合おう。そしてこの現実を突破するために何をなすべきか知恵を出し合おう。そして全組合員で実践し組織強化・拡大に立ち上がろう！

# 「働く者の現実と声を第一としない経営姿勢に立ち向かうため、組合員と共にJR東労組の強化・拡大に決起する11・17集会」

—まとめ(骨子)・加藤書記長—



### 1、年末手当要求実現のたたかいは、経営姿勢と相対するたたかいでもあった

- ・11月11日、会社から出された「2.0ヶ月」という過去最低額回答と「回答書」に生活実感・労働実感の記載が一切なかったことは、赤字・コロナ禍において1年間の努力と奮闘をあまりにも無視した回答であり、断じて認めることはできない！
- ・集会では18名の発言を頂いたが、職場では掲示板を創造的に活用し、このままの経営姿勢であれば、年末手当の支給すら危ういといった危機意識を実践的に転換し、大きなうねりをつくり出してきた。
- ・21春闘を敗北させた根拠として明確となった「仕方なさ、あきらめ感、閉塞感」を自らがつくりだした否定的教訓を課題に「赤字コロナだから仕方ない」といった社内世論をいかに押し返していくかのたたかいでもあった。
- ・具体的には、『職場討議資料』などを活用し、生活実感、労働実感、そして、赤字とはいえ、昨年よりも業績を上げてきたことなどを根拠に、2.7ヶ月+5万円を自らの要求として、たたかいをつくりだしてきた。組合員一人ひとりの見解や思いを、職場の掲示板やSNSなども活用しながら、組織の意思へと高めるたたかいへと発展させた。

### 2、要求実現に向けたたたかいの教訓を明確にしよう

- この間の、要求実現に向けたたたかいの教訓は、
- ・要求に対し、本部交渉団だけがたたかうのではなく、一人ひとりの組合員が立ち上がり、2.7ヶ月+5万円の要求を自らのものとし、要求を実現するために掲示板を創造的に活用してきたこと。
- ・要求を実現するために「組合員自らが低額ラインを形成してしまう予想屋」になることなく、勝ち取る姿勢を明確にし、多くの職場でたたかう体制を確立できたこと。
- ・本部交渉団だけがたたかうのではなく「自らがたたかう」ことを実践してきたこと。

### 3、社友会の存在意義を明らかにしよう

- ・しかし、「利益を生み出していない会社」「2期連続の赤字だから」といった、手当を削減した理由を突破することは出来なかった。
- ・その根拠は、未加入者などが社内世論に流されていることだ。会社にとって都合のいい社友会の声が使われていることを明らかにし、組織化することが今後の課題だ。

### 4、あらかじめ決まっていたような賞与の削減

- ・ある離脱者の感想を紹介する。「2.0という結果に対して正直ガッカリもしていません。僕を含め社員には一種の諦めや会社に期待などしてないのでショックも受けないのかもしれませんが」「以前より感じていることですが、会社は社員に対して不誠実だと思います」「色々な施策をあれこれやりますが、上手くいった事は持て囃しますが、中には失敗したこともあると思います。ですがそういう失敗したことの報告は無いと思います。」
- ・この感想を聞いて、圧倒的多数の社員がこのように認識となっているのではないかと感じた。このJR東日本の経営姿勢は現場第一主義が感じられない。
- ・団体交渉を行う前日に常務がマスコミに対して「さらなるコストカットに取り組みたい。社員の賞与の削減などを行う可能性もある」と述べたことに対して、会社は「一般的に回答しただけ」と回答したが、常識的に考えられない。
- ・団体交渉で、2.0ヶ月と回答した理由を「総合的に判断」と定型文のように繰り返

す。これでは「もはやあらかじめ決まっていたのではないかと疑われても仕方ない。

### 5、社員にあらゆる課題を付与しながら、責任も押しつけている経営姿勢だ

- ・「社員の皆さんへ」において「下半期に限ると単体・連結ともに営業利益の黒字の可能性は十分にあります。今日から目標を下半期の黒字に切り替えて、あきらめることなくみんなで頑張っていきましょう」「NEVER GIVE UP!! 私たちに立ち止まっている時間はありません。」と結ばれていた。このような「社員の皆さんへ」で意気込む社員はどれだけのいるのか。
- ・社員にはあらゆる課題を付与しながら、内部留保を切り崩すこともなく、株主配当金に手をつけず、昇給係数2、賞与を0.6ヶ月を削った。経営の責任を働く者に転嫁する経営姿勢ではないか。

### 6、社友会や他労組は年末手当のたたかいで何をしていたのか

- ・社友会は何をしてきたのか。「定期昇給が出て良かった」「手当が2.0ヶ月も出て良かった」と前年の掲示を継ぎはぎしながら、低額相場を形成した。
- ・JR東労組の組合費を持ち去ったとして係争中の他労組は、早々と妥結し私たちのたたかいの足を引っ張った。

### 7、年末手当のたたかいで培った力を22春闘に繋げていこう

- ・働く者の現実と声を第一としないJR東日本の企業体質では、年末手当同様に「赤字・コロナ禍」を理由にして、22春闘においても賃金カットが行われることが危惧される。
- ・経営責任をこれ以上、労働者に転嫁させることなく、定期昇給・昇給係数4の実施を前提として要求を掲げ、年末手当のたたかいで培った力を22春闘に繋げていく。
- ・22春闘では、ベアはもちろんのこと、定期昇給を是が非でも勝ち取っていく構えを早々につくり出す。そして全組合員参加の運動により「職場環境改善」「施策検証・改善」「労働条件の向上」「福利厚生の実現」など職場要求集約と要求実現に向けた取り組みの強化を図り、「総合労働条件改善」のたたかいをつくり出す。
- ・職場の努力に応えない、生活を守る姿勢が全く感じられない企業体質に私たちは怒っている。このような会社姿勢を明らかにし、堂々と「JR東労組へ戻ってきて欲しい」と離脱者に対しても訴えていく。

### 8、本音の議論を組合員とともに作り出そう

- ・企業体質に立ち向かう基盤は職場からのたたかいによって作り出された。私たちの組織展望は、職場からの挑戦によって見出された。
- ・2.0ヶ月から要求満額獲得に向けた壁を打ち破ることができなかった。大変申し訳ない。今でも、怒りや悔しさが一杯であることを大前提に、様々な組合員の現実や意見も踏まえ妥結する判断をした。
- ・怒り・悔しさをバネに、働く者の現実と声を第一としない経営体質に立ち向かうため、不服としながらも早期に妥結した他労組や低い相場形成の役割を果たした社友会の実態を明らかにし、これまで以上に組織強化・拡大に向けた実践を全組合員で推し進めていく。