

「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」  
-主催者挨拶・まとめ(骨子)-

主催者挨拶 佐藤中央執行委員長

はじめに

- ・年末手当要求実現に向けて、日々奮闘・努力する組合員の切実な声を届けて頂くと同時に物心両面に渡り、中央本部ならびに交渉団を支えて頂いたことに感謝する。
- ・緊急にもかかわらずリモートを含めて200名以上、参加頂いたことにお礼申し上げます。

1、他労組が早々と妥結をする中、組合員と共に経営姿勢に向き合ってきた

- ・私たちのたたかいは、年末手当要求実現に向けて、手当欲しさだけを主張してきたのではない。組合員の問題意識は、経営姿勢にまで高まり、経営責任を問う声まで出てきた。
- ・試算すると、基準内賃金が33万円の主任の場合、2019年度に比べ年収が75万円以上、下がっている。なぜ、私たちだけが苦しい思いをして、会社は責任を取らないのか。むしろその責任を私たち組合員・社員に転嫁しているのではないか。会社は謙虚な姿勢すらなく、組合員・社員の奮闘や努力に報いる姿勢が一向に見えない。
- ・組合員に留まらず未加入者が疑問を感じ、申15号・再申し入れ提出以降、中央本部には1000件を超える組合員・社員の声が寄せられた。
- ・JR東労組をこれまで「御用組合」と罵った他労組は、早々に妥結した。
- ・このたたかいは、“年末手当に対する回答額に現れた、経営姿勢に対するたたかい”であった。低額回答に沈黙を決め込むことなく、経営姿勢に向き合ってきた。

2、私たちの生活、奮闘・努力を総合的に判断し、過去最低の回答

- ・多くの組合員が年末手当を「生活給」としており、大変苦しい環境の中で生活している。
- ・組合員から「厳しい経営環境だが投資はやめないといいながら、人材への投資はなぜ抑制するのか」「持ち家制度を推奨してローンの支払いや施策で異動となり、負担も増えたが賃金は増えない。」「記者会見で賞与削減に言及することを見れば、とても社員を大事にしているとは感じられない」など、組合員の怒りや切実な声が出された。
- ・交渉団は、「運輸収入が対前年780億円の増収なのになぜ、年末手当は2.2ヶ月から2.0ヶ月へ下がるのか」「社員一人ひとりの努力もチャレンジも検討にあたっての一つの要素」と回答があったが「昨年よりも職場の努力が低かったということか」と問うたところ、会社は「多様な声があるのは承知している」と回答した。
- ・交渉団は、「組合員・社員の生活や努力の悲痛な声を把握しておきながら、支給月数を下げるといのは、悲痛な声よりも収益の『好循環』という会社の成長の方が大切だということか」の問いに会社は「総合的に判断した」と述べた。まさに総合的に判断した、私たちの奮闘・努力に対する会社の返答が「過去最低」の回答なのだ。

### 3、人材流出に対する「労働組合としての警告」を無視した会社回答を許してはならない

- ・中央本部として会社回答に対して怒りがある。
- ・会社回答はコロナ禍における労働実感・生活実感・職場努力と定昇カット、年収カットが人材流出になると言う「労働組合としての警告」を無視した回答だ。
- ・組合員・社員を第一に考えて判断した回答ではなく、下半期の黒字に向けて経営を最優先したのなら許してはならない。

### 4、申14号の会社回答に対する問題点

- ・年末手当の回答書には、「職場の努力に報いた回答ではない」「私たちの生活実感に重きを置いた回答ではない」「昨年の年末手当2.2ヶ月から2.0ヶ月へ下がるのが理解できない」「賞与削減ありきの姿勢ではないか」という4つの問題点がある。
- ・回答書には、生活実感が触れられていない。交渉団の問いに対して、会社から「総合的に判断した」など十数回も回答されては、組合員の声には応えていないと認識した。

### 5、12地本「声明」発出に対し、「決定したことには従え」と言わんばかりの経営体質

- ・各地方本部が発出した「声明」を基礎にして、11月12日に「組合員の現実と声を第一とし、組合員と家族の生活を守るための『2021年度年末手当等に関する』緊急再申し入れ・申15号」を提出した。
- ・しかし、会社は「妥結しなければ年末手当は支給できなくなる」と言い放った。JR東労組組合員に対する圧力であり、「決定したことには従え！」ということか。

### 6、対立となった申15号交渉

- ・11月15日、申15号交渉で、1000件を超える声に基づき「年末手当が昨年の2.2ヶ月から2.0ヶ月へ下がることが理解できない」と期末手当が下がる要素がないことを訴えてきた。しかし、会社は「昨年に引き続き、利益を生み出していない会社」「有利子負債が1年で1兆円増えた」「昨年と比べて増収増益だが、1000億円を超える赤字だ」と主張し、要求に対する回答は対立した。

### 7、JR東労組が何も議論しなければ、どんどん賃金カットがされる

- ・会社は、業績が好調の時は「突出感」、業績が悪化している時は「足元の動向」、業績が回復基調に乗れば「好循環をつくり出すことによって還元できる」と様々な理由を述べてきた。生活環境や労働環境を改善するには、たたかいによって道を切り拓くしかない。
- ・私たちJR東労組が何も議論しなければ、会社はどんどん潰れ込んで賃金カットして行くということを肝に銘じなければならない。

### 8、「支給額の予想屋」になることなくたかかったことが教訓

- ・私たちは、夏季手当要求実現に向け「支給額の予想屋」になることなく、勝ち取る姿勢を明確にしてきた。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う危機意識を実践に移し、大きなうねりをつくり出した事が大きな教訓だ。

## 9、年末手当要求実現に向けたたたかいを今こそ、社友会や未加入者、他労組組合員に向けて訴え、組織の強化・拡大を実現しよう！

- ・多くの未加入者や社友会が「赤字コロナ禍だから仕方がない」という意識になっている。
- ・社友会に加入していた方が、JR東労組に加入してくれた際に「社友会は反対の意見どころか、賛成の意見も受け付けない」「会社がこうしろ！と言ったらこうする組織」「そういう社友会という組織に意味があるのか」と話してくれた。社友会は、経営幹部に忖度する組織になっていないか。
- ・「こんな状況でボーナスを出してもらってありがたい」という言葉や、社友会が実施したアンケートでは、夏季手当の低額回答に「納得している会員が多い結果になった」などの声を聞いたら、経営幹部が一番喜ぶ。経営幹部の意思を代弁し、社友会を利用して低い相場がつくられ、低額回答を引き出す役割をしているのではないか。
- ・JR東労組は、組合員はもとより未加入者で声を出せない方の意見も受け止める組織だ。
- ・年末手当要求実現に向けたたたかいの過程で培った力を社友会メンバーや未加入者、他労組組合員に向けて訴え、これまで以上に組織強化・拡大を実現しよう。年末年始が私たちにとってのチャンスだ。

## 10、21 春闘、夏季手当、年末手当のたたかいの悔しさをバネに 22 春闘をたたかおう

- ・「たたかう姿勢の確立なくして、要求はかち取れない」「要求実現は、自らたたかう」ということを痛苦に学んだ。
- ・21 春闘における定期昇給の昇給係数2の実施、夏季手当2.0ヶ月、年末手当と年間支給月数は過去最低になった。22 春闘は定期昇給に手をつけてくるという危機感がある。
- ・中央執行委員会と交渉団は、大変悔しい思いだ。しかし、その悔しさを原動力にして、次のたたかいに向けたバネにする。
- ・中央本部として組合員一人ひとりの生活環境を重要視し、「妥結」を判断したが、これでたたかいが終わった訳ではない。12地本一丸となって生活実感、労働実感を基礎に組合員と家族の利益を守るために共に奮闘しよう。
- ・職場からたたかいを積み上げて頂いた全ての組合員の皆様とご家族の皆さんに感謝を申し上げ、主催者を代表しての挨拶とする。

## まとめ 加藤書記長

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

- ・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起ちあがり、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だ。

## 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ない」「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」「色ん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な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、責任も押しついているのが経営姿勢だ

- ・「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接ぎしながら、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」「福利厚生充実」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つくりだそう

- ・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つくり出せた。私たちの組織展望は、職場からの挑戦によって見出させた。
- ・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。