



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 発行人 佐藤英樹 編集人 潮ノ目亜矢子
 毎月1回20日発行 / 一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

JR東労組ホームページは
 ←こちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>



12月4日 全地本代表者会議 開催!

今ある現実を本音で語り合い職場からのたたかいを強化し、総合労働条件改善の実現と、22春闘に勝利しよう!

申15号を提出して以降、団体交渉が行われるまでの3日間で1000件を超える組合員の声が中央本部に寄せられました。最終的には妥結の判断をしましたが、そのことについても様々な意見が出されています。その時、その場で自分はどう感じたのかを明確にし、総括を行っていくことは非常に重要です。各級機関においても自分自身の価値観をはっきりさせて、22春闘に向け継続した議論をしていくべきを確認しました。

また、バス関東本部、バス東北本部も低額回答に対して再申し入れをおこなって来たかについて、21春闘、夏季手当、年末手当も要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

21春闘、夏季手当、年末手当も要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

これまでも、21春闘、夏季手当、年末手当も要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

成果と課題を明確にしよう!
 年末手当のたたかいは、中央本部としても要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

要求実現と組織拡大は両輪
 これまでも、21春闘、夏季手当、年末手当も要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

JR総連 山口執行委員長 講演

JR総連のたたかいについて

- ◆第49回衆議院選挙
- ◆年末手当のたたかいについて
- ◆JR東海労「出向命令解除のたたかい」
- ◆22春闘に向けて

※講演内容については講演録を作成します。

今現場で発生している様々な事象に対し、組合員同士で価値観を出し合い、危機感を共有してどのように解決するかをハッキリさせながら前に進んでいかなければなりません。厳しい春闘を想定し、過半数代表選、総合労働条件改善のたたかいを組合員のみならず未加入者にも訴え、職場からつへり上げ、組織強化・拡大を目指していくことを意思統一した会議となりました。

会社施策に危機感を持ち 職場からのたたかいを!
 現在、現業機関における柔軟な働き方の実現について、地方提案が行われているが、その他にも各種施策が進められているが、そこに貫かれているのは、会社の下半期黒字に向けた決意の表明である。これまでも、21春闘、夏季手当、年末手当も要求実現できなかった悔しさは非常にあります。10月28日、会社幹部は記者会見において「社員への賞与削減などを行う可能性もある」と言及したところによって、経営姿勢に対する怒りは増し、職場からのたたかいは強化されました。要求根拠を明確にし、職場からの議論を継続して行ってきました。しかし、赤字・コロナ禍を乗り越えるべく日々奮闘し、努力してきたにもかかわらず、過去の最低の回答を会社は示しました。ある支社の社友会の掲示によると、「赤字会社からボーナス」というのはすごい! 金額は妥当となっていないそうです。しかし2・0ヶ月という回答は、本来の2・0ヶ月ではなく、定期昇給がカットされている中で2・0ヶ月ということを忘れてはなりません。

早いもので2021年も間もなく終わり、新型コロナウイルスウィルス感染症が流行して2年。私たちの生活は様々大きく変わりました。中でも特に実感するのが、マスクの着用である。今までは風邪や花粉症の時しかしかかったマスクが、今やそのが当たり前で、マスクをせずに出歩ることが出来なくなりました。ネット上ではマスクのことを「顔バッチ」なんて呼んでいる人もありますが、いっしょにマスク着用が当たり前の社会になり、最近耳に響いたのが、このコロナ禍に入社した方々は、自分の同期の素顔を知らないという話だ。マスクの着用が直接の原因だと思われるが、そのみならず、外食の自粛やテレワークの普及などの環境変化も相まって、人と直接顔を合わせる機会自体が減っているのも大きく関係があるのだろう。▼社会全体の環境の変化やSNS等の普及もあり、人と顔を直接合わせなくてもやりとりが出来るようになり、どこかとの関係が希薄になりつつあるように感じる。だから、労働組合の真価を發揮し、人との関係をより大切に、お互いに気遣い、助け合っているような関係を築いていくことが重要だ。(H・E)

早くも2021年も間もなく終わり、新型コロナウイルスウィルス感染症が流行して2年。私たちの生活は様々大きく変わりました。中でも特に実感するのが、マスクの着用である。今までは風邪や花粉症の時しかしかかったマスクが、今やそのが当たり前で、マスクをせずに出歩ることが出来なくなりました。ネット上ではマスクのことを「顔バッチ」なんて呼んでいる人もありますが、いっしょにマスク着用が当たり前の社会になり、最近耳に響いたのが、このコロナ禍に入社した方々は、自分の同期の素顔を知らないという話だ。マスクの着用が直接の原因だと思われるが、そのみならず、外食の自粛やテレワークの普及などの環境変化も相まって、人と直接顔を合わせる機会自体が減っているのも大きく関係があるのだろう。▼社会全体の環境の変化やSNS等の普及もあり、人と顔を直接合わせなくてもやりとりが出来るようになり、どこかとの関係が希薄になりつつあるように感じる。だから、労働組合の真価を發揮し、人との関係をより大切に、お互いに気遣い、助け合っているような関係を築いていくことが重要だ。(H・E)

早くも2021年も間もなく終わり、新型コロナウイルスウィルス感染症が流行して2年。私たちの生活は様々大きく変わりました。中でも特に実感するのが、マスクの着用である。今までは風邪や花粉症の時しかしかかったマスクが、今やそのが当たり前で、マスクをせずに出歩ることが出来なくなりました。ネット上ではマスクのことを「顔バッチ」なんて呼んでいる人もありますが、いっしょにマスク着用が当たり前の社会になり、最近耳に響いたのが、このコロナ禍に入社した方々は、自分の同期の素顔を知らないという話だ。マスクの着用が直接の原因だと思われるが、そのみならず、外食の自粛やテレワークの普及などの環境変化も相まって、人と直接顔を合わせる機会自体が減っているのも大きく関係があるのだろう。▼社会全体の環境の変化やSNS等の普及もあり、人と顔を直接合わせなくてもやりとりが出来るようになり、どこかとの関係が希薄になりつつあるように感じる。だから、労働組合の真価を發揮し、人との関係をより大切に、お互いに気遣い、助け合っているような関係を築いていくことが重要だ。(H・E)

発言の特徴点

▼ハラスメントや不当労働行為など様々な事象が表れているが、未加入者の多くは会社の高圧的な態度に悩んでいる。具体的事象を掘り下げる必要がある。安心して働ける職場をつくるには職場のたたかいをしっかりしなければならぬ。▼たたかいを振り返り、改めて職場でのたたかいの重要性を感じた▼当たり前のことを当たり前に声をあげていくことが重要。共にたたかう仲間、騙されない仲間をつくりしていく▼職場や社友会では、会社に付随した発言しかできない。ポトムアップで企業風土の変革と、JR東労組に結果を出す仲間をつくり出していく▼年末手当の2・0ヶ月回答について社友会内でも満足していない声が出てくる。本音が言える職場をつくれるのはJR東労組しかない。地道に對話を積み上げていくしかない▼年末手当過去最低の回答に怒りが込み上げてきた。掲示板も活用しながら組合員の声を訴えるなど、組合員が主体的にたたかいをくり出してきた▼定昇カット、年間4ヶ月という現状にモチベーションは低下している。この1年間で5名が中途退職しているが、会社に未練はないと言っている。定年まで働くという魅力がなくなっていると考える▼春闘ではベア要求を行い、定期昇給係数4を守るたたかいをしていく▼ベアとなる基本給をあげなければ意味がない。▼これまでエンゲージメントが低下している会社に対しては賞上げしかない。何としても定昇を確保していくか

なければならぬ▼会社は「安全は失敗を恐れずにチャレンジする」というが、それでは安全は守れない▼会社は施策を次々打ち出し出しているが、少ない人数で回していること、安全・労働条件が良くなるものではない▼11月19日に来客駅で退避遅延が発生、あわやの事象だった。原因究明委員会開催、多様化で十分な知識が足りないなど、資格を取得しても経験が追いついていないなどの資格になっていることなどが出された。業務に精通した人が必要。あわせて全体のスキルアップも必要▼休業指示には、経営状況が悪く、リスラの手前の状況であるのが一般的なの。危機的なこととして取り組んできた。過半数代表者の重み、できるこの限界性を感じた▼共に、団体交渉は労働組合しかできないことからも労働組合の必要性を痛感し▼新幹線統括本部だと、東日本エリア全体が転勤範囲。地元に戻りたいために在来線希望する方が多。さらに柔軟な働き方が進められ、安全・健康・ゆとりが確保されようとしている▼職場の声を施策の団体交渉に活かすために、他支社へ乗り入れる連帯組合の意見交換ができたのは、JR東労組の組織がある、各地仲間がいるからだった。要求実現には組織力が必要▼議事録確認・覚書を締結した経緯を知りたいという、自分たちが違反してしまっている。組織として成長していきたいことを改めて自覚させられた

22春闘に向けて、JR総連の仲間と共に、一人たりとも組合員を置き去りにせず、組織強化・拡大をつくり出していこう!

【まとめ 加藤 誠 書記長】

■ 年末手当のたたかいについて

・年末手当のたたかいについて多くの発言があった。本部内でも会社回答を受けて議論をした中で、「悔しい」「次のたたかいへ進もう」「妥結すべきではない」「最後までたたかうべきだ」「納得がいかない」といった本音を出し合った。地本の議論においても「妥結すべきではない」という意見が出たと聞いている。その時に「ならば具体的にどうたたかうのか」という議論になったそう。本音を出して議論して方向性を導いていかないと本物の組織は作れないということを感じている。

・相手の認識と本音を掘り出しながら議論をつくり出していけないといけない。役員だけで取り組むことなく、組合員と「どのようにしたらいいだろうか?」という議論や活動を展開することが重要だ。

・組織強化・拡大に関しても、自らが目的意識をもって組み立てたことを実践すること。構想―実践―点検―総括を繰り返して行くことだ。

・当たり前の運動を当たり前に取り組むということが、JR東労組の原点である。

・自分の価値観を固定化せずに意見を出し合い、常に現実に向き合っていかなければ現実を変えることはできない。18春闘や21春闘の教訓として肝に銘じていこう。

■ 総合労働条件改善のたたかいについて

・あわや命をも脅かしかねない事故・事象や、後を絶たないハラスメント、キャリアプランが尊重されない現実、連車職場を中心に「異動は任用の基準、ジョブの異動などないんだ」といった転勤態勢、原因も特定されない中で緊急事態宣言は発せられている発言があった。

・このような経営姿勢では、たとえ業績が上がったとしても「総合的に判断した」という回答に終始し、業績が好調の時には「突出感」などを理由に月数で据え置かれ、業績が悪化したときは「足元の動向」などを理由に賃金をカットされ、業績が回復しても「好循環をつくり出すこと」によって還元できる」などという、このまま賃金や手当がカットされてはたまったものではない。私たち一人ひとりが声を上げ続けていかなければ、私たちの労働実感・生活実感は無視されてしまう。

・総合労働条件改善に向けて各機関において集約をしてきている。職場における課題についてはどのようなか、掲示板やバインダーなどで必ず組合員に周知すること。職場の安全衛生委員会で議論できるならば議論し、その結果を必ず組合員に周知すること。

・当たり前の運動を、分会・支部・地本が、それぞれの現実に踏まえてつくり出していこう。

■ 過半数代表選のたたかいについて

・JR東労組が過半数を占めている職場は大きく減少した。

・現在進められている労働者代表制とは、過半数を組織する労働組合が存在しない場

合の補完的機能を果たすもので、労働組合の権利を侵食しないことが前提となっている。しかし、労働者代表委員会は会社との協議や交渉は認められていないものの、会社と労働諸法制等の必要な協定締結・意見聴取の任務を有する。労働組合と同じような規約と選挙権を有し、年会費は無料。事務所などの便宜供与の必要経費も会社が負担することが目指され、就労免除や勤務時間内の活動も認められていることから、法制化されれば、労働組合が有名無実化しかねない危険性ははらんでいる事態である。

・私たちには憲法28条で「勤労者の団結する権利」が保障され、その権利を守らせるために労働組合法が定められている。待ち構えている労働組合不要論を打ち破るためにも、職場の仲間の切実な声を集約し、団体交渉等を通じて職場問題を解決していこう。団体交渉ができるのは労働組合だけである。

・労働実感、生活実感、業績が上がっても賃金や手当が抑え込まれる危機感を発信し、「安全・健康・ゆとり」と「働きがい」が担保される職場の再確立を目指していこう。

■ 22春闘に向けて

・連合は2022年の春闘で、定期昇給とベースアップに相当する分として、合わせて4%程度の賃金引上げを要求する方針を正式に決定した。JR総連からも2022 JR総連春闘スローガンならびにたたかいの柱(案)について提起されている。JR東労組としては、そのことに即してたたかうことはもちろんのこと、改めて提起されている重みと責任を感じながら、22春闘のたたかいを構築していく。具体的には、定期中央委員会で提起する。

・ベースアップとは「会社」の業績などに応じて、社員全員の給与を一律で上げる仕組み。定期昇給とは、会社が決めたタイミングで定期的に賃金を上げる制度。年齢や社歴等に応じて昇給が行われる。定期昇給の本来の意味は「会社の規定に基づき定期的昇給機会がある」ということなので、会社の業績状況などによっては必ずしも昇給するわけではないということ。21春闘でベアゼロ、定期昇給カットを経験した。よって、定期昇給を確保しつつ、当然ベアも要求し、かち取っていかねばならない。

・多くの組合員から「カットされた定昇分の賃金をベアで求めるべきだ」という声を頂いている。定昇カットにより、生涯賃金が減少し退職金にまで影響を及ぼす。

・退職金は第二基本給により大幅に減額されている。第二基本給は、国鉄からJRに移行する時に、国鉄の経営赤字を新会社であるJRが引き継ぐ際、当時の経営体質は脆弱で退職金が経営を圧迫するのを避ける目的でつくられた制度であると認識している。よって、役割を十分に果たした第二基本給制度を見直すべきと考えている。

・労働者が働かなければ企業は利益を生み出すことはできない。その労働者が働いて得た利益が労働者に還元されず、企業に内部留保として蓄えられているのが現状だ。よって支払い能力はあり、堂々と賃上げを求めるのは労働組合として当然である。

・本日、議論したことをそれぞれの機関で議論を深め、22春闘ではベアはもちろんのこと、定期昇給をかち取っていく構えをつくり出していこう。