

基本理念
 社員で考え社員のための労働運動を目指す、企業内労働組合
 心とところをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す
第 6 号

JUSTICE

ジェイアール・イーストユニオン
J R 連 合

ジェイアール・イーストユニオン
 発行者 菅野 一位
 編集者 教 宣 部
 (中央本部仮事務所)
 〒110-0016
 東京都台東区台東 4-5-12
 ツバサ part15 御徒町 421

今こそ『チーム公共交通』の結成を訴え！ ~JR連合『第11回政策シンポジウム』を開催~

10月10日、京都劇場において第11回政策シンポジウムが日本全国から500名を超える組合員が参集し盛況に開催された。今回は、「地域を元気に！鉄道をはじめとした公共交通の役割を再認識しよう！」を主題に、「~今こそ『チーム公共交通』の形成を~」を副題として据えた。

松岡会長は、「人口減少局面の中で今後鉄道やバスといった交通運輸産業をどうしていくか、皆さんとともに考え共有化し、そして展望を切り拓くことが本日のシンポジウムの目的である。鍵は地域との共生、そして交通事業者の連携ではないかと考える。折しも昨年と今年、国会で公共交通に関する法律が成立した。今を逃して、いつこの議論を前に進めるのかという気概でJR連合は今後も取り組んでいく。東海道新幹線が先週10月1日に開業50年を迎えた。標準軌を用い、在来線と完全に分離するという先人達のその類い希なる先見性を以て、新幹線システムは世界の鉄道を席巻してきた。先人達のDNAを引き継ぐ我々には、迎える困難を乗り越えるだけの覚悟と経験が詰まっている。ぜひ本日のシンポジウムを皮切りに、各機関で議論を積み重ね、危機をむしろ好機と捉え、私たちの産業が明るい将来展望を持ち続けられるよう、皆さんの

手で一層実現可能性を帯びたものと政策を練り上げていこう」と挨拶した。

シンポジウムは3部構成からなり、第1部では地区の特性に見合った公共交通の活用と地域振興に取り組んでいる京都府の岡西副知事から「公共交通の進展と地方創生」と題して特別講演を頂いた。

第2部は構成単組のJR北労組、貨物鉄道労、JR西労組から現状報告及び今後の課題が示された。それを受け形でのJR連合からは、この間の政策活動の紹介と「チーム公共交通」の結成をJR連合として今後各方面に訴える新たな提起がなされた。

第3部は「地域を元気にするために公共交通が果たす役割と課題」と題するパネルディスカッションが、コーディネーターにJR連合国会議員懇談会事務局長の小川淳也衆議院議員、パネラーには東京女子大学の竹内健蔵教授、豊岡市の井上都市整

備部長、JR九州の森営業部長、JR連合からは尾形政策部長が参加して行われた。そして、「地域を元気にするために地域公共交通が元気でなければならない」今後、事業者単体で人口減少局面を乗り越えることはできない「これまでの競争関係だけに固執しない、モードを越えた交通事業者間の協業・連携を一層強固にすべき」という、第2部で提唱した「チーム公共交通」の形成が一層進捗されるべきとの意見に収斂された。

最後に、JR連合の松尾政策委員長が「JR連合発足の目的は、日本全国に民主的労働運動の根を張り巡らすこと、そして、JRをはじめとした交通運輸に関わる政策課題を解決することにあつた。その役割は今も変わらない。本日確認できた通り、JR連合の政策力が高まって成熟してきている。それを現場に広めていける。今日お集まりの皆さんの役割である。ぜひ職場・分会に持ち帰り、構成員全員で共有化していこう！」と結んだ。

3.12ヶ月 12月11日に支給 年末手当受給

本部は11月26日、会社から年末手当の回答3.12ヶ月、12月11日支給の提示を受けた。組合としては回答に不満があるとして持ち帰り、中央執行委員持ち回りの審議をした。しかし、これ以上の上積みは見込めないこと、生活給として支給日を延ばせないことなどから、会社に対し妥結を伝えた。

本部は、10月24日に申第1号「2014年度・年末手当支払いに関する申し入れ」として、「基準内賃金の3.4ヶ月分を12月5日までに支払うこと」「成績率の適用については、公正厳格に行うとともに、人材育成に有効に活用すること」を会社に提出し、「2014年度決算も順調(第1四半期の単体営業収入は過去最高、連結の営業収益は前年同期比0.6%増6580億円)に推移し、通期決算も過去最高益更新見込みなど、会社の経営体力は十二分に回復したこと」「震災復興、北陸新幹線開業など各種施策に積極的に取り組んできた当組合員の負託に応えること」を要求の根拠に、会社との交渉を取り組んできたが、不満の残る結果となった。

経済動向や内外情勢など当社を取り巻く環境が不透明なのは十分承知している。しかし、「先が分からないから」では今後何年も同様のことが言える。その時の判断によってメリハリをつけていくのが経営であり経営構想ではないか。業績の還元が手当てではなかったのか。

本部は、こうした組合員の不満の声をバネに、2015年の春季生活闘争を取り組んでいきたい。

急な答弁の中で言及
 10月30日の衆議院予算委員会では安倍晋三首相は、政治献金について質した民主党枝野幸男幹事長への答弁の中で、枝野氏へのJR総連への献金に触れ「殺人や強盗や窃盗や盗聴を行った革マル派活動家が、影響力を行使しようとする指導的な立場に浸透している」と見られるJR総連、JR東(労組)と厳しく指摘した上で「革マル派は殺人を行っていた団体ですから、そういう団体に影響力を行使しているのは由々しき問題ではないか」と答えた。急な答弁の中でJR総連への革マル派浸透問題が言及されていることは、安倍首相の脳裏に深く焼きついていることは想像に難くない。

また、11月1日に首相の交流サイト「フェイスブック」では、秘書の記事という形で以下の記事が発信された。

東労組と革マル派を説明
 「さて、先般の予算委員会に於ける枝野議員との質疑の中で、安倍総理が「JR総連」や「JR東労組」と革マル派との関係を指摘した事に対し、もっと知りたいたい」と質問を多数事務所に頂きましてしたのでご説明します。「JR総連」や「JR東労組」は、民主党政権が閣議決定している答弁書において、「影響力を行使しようする立場に、革マル派活動家が相当浸透している」と政府として認めている団体です。更に革マル派は「極左暴力集団であり、殺人事件等、多数の刑事事件を引き起こしている」と政府は答弁書で明らかにしています。繰り返しますがこの閣議決定した答弁書は民主党政権である鳩山内閣が決定したものです。(中略)殺人までする危険な反社会的な組織活動家と関わりがある団体から資金の供与を受けるのは問題であり、その事を糾すのは当然ではないか」と安倍総理は述べた訳です。

「李下に冠を正さず」
 一方の民主党の枝野幹事長は、官房長官時代の2011年2月1日の衆議院予算委員会において、JR総連からの政治献金の申し出を断る旨の答弁を次のとおり行っていることも付け加えておく。

「私は連合加盟の各産別と異なるような意味でお付き合いをさせていただいており、その連合加盟の各産別とお付き合いをする範囲内で当該労働組合ともお付き合いをさせていただいてきたが、それ以上でもそれ以下でもない。今後については、李下に冠を正さず」ということもあり、献金等のお申し出があつてもお断りさせて頂いたことも思っます。

櫻井よし子氏も驚愕
 11月3日の産経新聞(朝刊)に寄稿した櫻井よし子氏は、労働組合に対する所見の中で次のように述べている。
 「4年前の選挙で民主党は選挙区で大敗したが、比例では自民党に勝ち、16議席をとった。(中略)とりわけ、目をひいたのがJR総連政策調査部長田城都氏だった(注：現参議院議員)。JR総連は鳩山内閣が、「殺人事件など、多数の刑事事件を引き起こし」た「極左暴力集団」の革マル派が「影響力を行使し得る」対象だと、正式に規定した労組だ。まだ「キャンベーン」で逃げるのか?」

JR総連・東労組!
 JR連合の「民主化闘争」は、JRからの革マル派追放の闘いであり、この間継続的に国政に対して警鐘を鳴らしてきた。JR総連、JR東労組は革マル派浸透に関する一連の指摘に対して、見解を明らかにするべきである。また、東労組組合員特に管理に携わる者は、これらの指摘にハッキリと答える必要があるのではないのか!?

安倍首相 衆議院予算委員会の答弁で言及
 「革マル派が指導的立場でJR総連に浸透」

JR連合・中期労働政策ビジョン(2014～2018)
 JR連合が、「JRの代表産別として『JR関係労働者が将来において目指すべき雇用や労働のあり方』を考え策定した『中期労働政策ビジョン』は改定期を迎え、この間の成果と課題を踏まえつつ、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方、目指す姿を提示した新ビジョンを策定しました。将来に亘りJR産業がそこに集う労働者にとって魅力あふれる産業であり続けるために、JR連合に加盟する全ての単組が本ビジョンの趣旨、そして目標を共有化するとともに、やりがいをもって業務に精励できる環境の創出に向けた取り組みを行います。」

第3部

JR関係労働者にとって相応しい働き方と今後5年の到達目標

1 雇用・労働のあり方

1 労働条件に関するあるべき姿と今後5年間の目標

2 目標設定に関する基本的な考え方

1 私たちが目指すべき働き方と相応しい雇用・労働業務運営体制のあり方

2 グループ全体としての業務運営体制のあり方

3 高年齢者の働き方と処遇

少子化により労働力人口は減少の一途を辿っている。そうした中で、今後高年齢者の更なる活用が日本全体としての重要な課題となってくる。一方で、今後年金財政が一層逼迫する可能性が極めて高く、老齢年金の支給開始年齢がさらに引き上げられることが想定されており、それに伴い法的に定年年齢の更なる引き上げも現実味を帯びてきている。そうした環境の変化もあって、多くの高年齢者に、働くことに対する価値観の変化、即ち、高年齢年齢になって、就労を通じて自己実現の場を確保することによって社会との繋がりをもち続け、より一層生きがいの持てる人生を形成しようという動きが芽生え始めてきている。

年齢に到達しており、技術継承を基礎とする業務遂行力が著しく低下する懸念を持ち合わせている。そうした点を考え合わせると、JRにおける高年齢者の更なる活用は他産業と比べて極めて重要な経営課題と言える。

そうしたJRの置かれた環境に十分鑑み、定年年齢引き上げも視野に入れた、希望を有する高年齢者が今後も継続して働き続けることのできる職場環境を他に先駆けて構築すべきであり、かつ、経験や従事する業務内容等に見合った適切な処遇がなされるべきである。

とは言え、加齢に伴う心身の変化に対しては柔軟な対応が必要である。現実問題として、高年齢者が定年退職以降の就労を検討する際、フルタイム勤務に対する懸念に代表される、就労時間や業務内容に対する不安の声が組合員から非常に多く出されている。私たちが求めている高年齢者の働き方とは、加齢や自身の取り巻く環境の変化等に応じた多様なニーズに対応しうる労働環境の創出である。従って、高年齢者が継続して働き続ける環境を創り出すために、柔軟性のある勤務形態や従事させるべき業務内容の検討を労使間で徹底して行うべきである。

当面の間は高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえつつ、65歳まで就労希望を有する高年齢者が働き続けることのできる就業環境を整備しなくてはならない。とりわけ同僚における継続雇用対象者の基準を労使協定で設定するといういわゆる経過措置を活用せず、希望者全員が雇用確保を図るべきである。一方

で、処遇については在職老齢年金や高年齢者雇用継続給付といった公的給付を踏まえ、基本的には経験や従事する業務内容を十分に勘案した処遇制度を確立すべきである。

4 男女平等参画の実現と女性の積極活用

男女雇用機会均等法の改正等を契機として、JRにおいても様々な業種において女性社員が活躍できる場が拡大していった。新入社員における女性の占める割合も年々増加している。しかしながら、現在においてもなお、引き続き業務に従事したいという希望を有しつつも、出産や育児を前に退職を余儀なくされるケースが散見される。女性の就業環境は依然として不十分と言わざるを得ない。

女性における就業環境の更なる整備、拡大は他産業においても共通の課題である。政府は今後の少子化に起因した労働力人口不足への対応として、女性の積極活用を謳っている。社会的使命を有するJR産業にとってそうした社会的要請は十分踏まえるべきである。とりわけ歪な年齢構成を抱えた私たちに、女性労働力不足を補うためにも、女性が活躍できる領域の拡大を図るべきである。入社後様々な経験を積み、技術を蓄積してきた女性社員は極めて貴重な戦力であって、引き続きの就労希望を有する女性社員が継続して働くことのできる環境整備は産業の基礎を支えることに繋がるのである。

一方で十分斟酌すべきは、女性特有のライフサイクルである。もとより、労働者を中心とした変則的な勤務を数多く抱えるJR産業においては、そうしたライフサイクルへの対応が難しいという側面を有している。その中で、各社はこの間女性活躍できる環境を整備すべく、様々な制度を設定し、拡大し、働く環境整備に取り組んできた。しかし、働き続けられる状況において、女性労働力人口が減少し続けている状況において、女性労働力確保に大きな効果を発揮するも

のであり、労使が共に乗り越えていかなければならない重要課題である。

5 円滑な技術継承に向けた人事運用、教育のあり方

鉄道業務の殆どは経験を積み重ねて技術力や業務の質を高めていくものであり、技術力の向上には、適切な人材運用(ジョブローテーション)と先輩社員からの技術継承並びに体系的な教育システムが必要である。

国鉄からJRにかけての採用停止による40歳代社員の欠如はJRにとって大きな痛手であり、JR各社はこの間、年齢構成の歪みを大前提とした人材の早期養成を図ってきた。そうしたプロセスを経て、各社では30歳代社員があらゆる業務の中軸を担ってきている。しかし現在においても中核を担うべき人材があらゆる部署で不足しているのが実態であり、指導的立場を担う人材の養成は今後も変わらず重要な課題として位置付けられている。一方で、早期育成に拘った故、急ピッチな人事運用に世代間で様々な歪みが生じているのも事実である。今後は本来あるべき育成スケジューリングを念頭に置き、人事運用への緩やかな移行が図られるべきである。

技術の空洞化は安全を損なうことと繋がりがなく、企業存立の根拠を揺るがすことと繋がらない。だからこそ技術の着実な次代への継承は最も重要な課題である。一方で、本来技術を伝えるべき指導者が職場で不足している現実を憂慮すべきであった。だからこそ、技術力を有する高年齢者が技術継承の指図役としての役割を担ってもらうべきである。そのためには、現在職場において要員供給が逼迫しているため高年齢者層に従前通り担務を担い続けていく状況から早期に脱却し、高年齢者層が後進の技術指導にその多くの時間を活用できる体制の構築を図るべきであり、そうした環境整備を可能とする適切な人材運用、技術継承を妨げないようシニア層の有効かつ有用な活用を強く求める。

『トリクルダウン理論』：富者が富めば貧者もおこぼれに預かるという理論。アベノミクスで潤った企業から、水が滴るように富が分配されていく。安倍政権の経済運営に良く使われる言葉であるが、果たしてその通りになるのか。かつてと違い「グローバル化」の進んだ今、企業は支出を抑えようとして海外への生産拠点を移している。国内にあってこそ非正規雇用を拡大し、まさに「水も漏らさぬ」体制を作ろうとしているのではないのか。◆経済協力開発機構(OECD)の報告書「所得格差と経済成長」によると、1980年代に上位1割の富裕層は最下層1割の人達の平均7倍の所得を得ていたが、2011年には9.5倍に拡大したという。日本は10年間の数値で10.7倍、その格差は経済成長率において6%を押し下げ

たで見られている。貧困により質の高い教育を受けられない人達は、労働による生産成果も小さくなるという。しかし、高学歴を得てそれに見合う労働の場が提供されなければ、経済成長や富の分配は難しいのではないのか。◆自公政権は「働きやすさ」を前面に出し非正規雇用の制限を取り払おうとしている。労働者の視点からズレていると思えない。第47回衆議院議員選挙が行なわれ、報道によっては自公政権の勝利と伝えられているが、議席数を見れば与党は改選前と同数である。党首が落選し敗北感漂う民主党は、改選前より10議席を増やしている。民主党にはここをバネに、こと労働政策に関しては強気に政権を対峙してもらいたい。安定的な雇用がなければ『トリクルダウン』もありはしない。

ジェイアール・イーストユニオン 第1回 中央委員会 2015年 2月9日(月) 詳細については後日

そうした人材運用とともに重要なのが教育体系である。この間早期育成を支えるツールとして各社独自の教育体系を構築してきた。今後引き続いて重層的な教育体系の整備は必要であるが、基本は職場内OJTであり、OJTが円滑に展開

できるだけの必要な人員を確保しなければならぬ。とともに、OJTを積極的に活用することにより、教育効果の実効性を確保することが肝要である。(随時掲載)

- 中央委員**
 関東エリア 久雄 明豊 好一 作勉 雄之 湯
 藤村 吉田 藤木 戸間 水野 渥
 佐藤 仙 鈴木 瀬戸 清水 野
 新田 渡辺 藤原 井藤 高木 関橋 井
 神 渡 藤 瀬 鈴 高 高 黒 渡

稽古照今
 『トリクルダウン理論』：富者が富めば貧者もおこぼれに預かるという理論。アベノミクスで潤った企業から、水が滴るように富が分配されていく。安倍政権の経済運営に良く使われる言葉であるが、果たしてその通りになるのか。かつてと違い「グローバル化」の進んだ今、企業は支出を抑えようとして海外への生産拠点を移している。国内にあってこそ非正規雇用を拡大し、まさに「水も漏らさぬ」体制を作ろうとしているのではないのか。◆経済協力開発機構(OECD)の報告書「所得格差と経済成長」によると、1980年代に上位1割の富裕層は最下層1割の人達の平均7倍の所得を得ていたが、2011年には9.5倍に拡大したという。日本は10年間の数値で10.7倍、その格差は経済成長率において6%を押し下げ