

職場の怒りを春闘へ

国労上野反合研

森 勉

労働者間の競争と格差が職場を覆うJ R

J R 東日本では、国鉄分割民営化とそれ以降の会社の労務政策により、「労働組合」が壊滅させられ、未加入者が圧倒的多数を占めています。これでは労働者が権利を行使して、健康に働き続けられる状況にないばかりでなく、職場は労働者同士の競争や、グループ会社への業務委託による労働条件悪化により疲弊しているのが実態です。「J R 社員」と、グループ会社採用の「プロパー社員」では、定期昇給などの労働条件や福利厚生で大きな格差が、J R により作られているのです。

国労の 60 歳以上の組合員は、再雇用の「エルダー社員」として、J R から委託された駅や技術関係のグループ会社に出向し、それらの会社で雇用されたプロパー社員と一緒に仕事をしています。一方、分割民営化以降 J R に新規採用された社員の中にも国労組合員はいますが、

圧倒的に少数です。

国労組合員が労働条件の改善を求めるにしても、職場に複数の組合員がいる時代はすでに去り、職場に自分以外の組合員はいない、自分が自分のまわりで仲間を作り、団結を作らなければならない、そのような厳しい時代になってきています。

春闘——要求作りと闘い方

国労は、会社のもうけに左右されない、労働者の生活実態に基づく賃上げ要求として、昔から毎秋、「賃金アンケート」を取り組んできました。しかしこれをもとにした平均要求額になると、「高すぎる、J R 各社の収益に格差があり統一要求にならない」などとして、当の国労指導部から無視されてきました。生活実態は同じはずなのに、J R 社員とプロパー社員でも要求額の段階が

◆特集 名ばかり春闘 失われた30年

ら格差がつけられています。

賃金アンケートは何のために行われるのか？ 単に組合員の平均要求額を指導部が知るためではありません。労働者が自分の生活を見つめ、低賃金であることを実感するためです。未加入者にもお願いできれば仲間づくりにもなります。そこに、「資本家による労働者への搾取」の学習が加わることによって、労働者一人ひとりの怒りになります。「他の組合と足並みをそろえた」「取れそうな」要求では、交渉を担う組合指導部も力が出ないでしょう。労働者と共通の怒りを持つことなくして、「切実な要求」は勝ち取れません。

最近では、アメリカ労働者の大規模なストライキが大幅な賃上げをもたらし、スト件数激減の日本と対比されます。国労は1997年を最後に、ストライキを行わなくなりしました。採用差別事件解決の前後あたりから、国労の指導部が「会社と闘う」気持ちをしなくしたことで、労使間協約について「交渉中は争議行為に入れない」などと誤った理解をしているからだと思われまます。2016年春闘では会社が回答期限を2週間以上遅らせても、ストライキの配置さえ行いませんでした。問題の協約は「団体交渉を経なければ争議行為を行わない」との文言ですが、会社の「解説」では「争議行為は団体交渉でど

うしても妥結しない場合にとられるべき」として、皮肉にも会社の方が争議実施の余地が広いようです。

国労は、職場の怒りを真摯に受け止め、「ストライキは憲法で保障された労働者の生きる権利」と腹を固めてこの協約の呪縛から脱却しない限り、労働組合らしい闘いは永久に困難になるでしょう。

賃上げ分は合理化で取り返される

2024年春闘で経団連は、「賃上げを継続的にするには生産性の改善が必要」と語りました（1/17「朝日」）。資本は、春闘で多少の賃上げをしても、その後、生産性をあげる合理化によって労働者から取り返す、ということとは若い頃に学習で学びました。だから日常的な反合理化の闘いが必要です。

JR東日本では2018年以降毎年、過半数組合がなくなった多くの職場で36協定締結などのための過半数労働者代表選挙が行われ、国労組合員もいくつかの職場で立候補し、後ろに会社がついた「社友会」候補と争ってきました。過半数労働者代表は、職場労働者の長時間労働に法的な規制を加えることができ、就業規則改正に伴う労働者側の意見を労基署に提出できますから、積

極的に全機関が一体となって取り組むべきです。

展望は取り組み次第

最近の国労の各級大会では代議員の発言も減ってしまいましたが、仲間を勇気づける発言はなお健在です。



2 4 春闘 国労のデモ (写真は国労東京支部提供)

2名の組合員を拡大した仙台の代議員は「組織拡大の土壌は会社がつけてくれている。私たちが職場の中で困っている人、悩んでいる人達の存在に気付き関わりを持つことが必要」と訴え、東京の代議員は「作用があれば反作用もあることは、過半数代表者選挙の中でも実感できる。プロパー社員とつながりを作り、国労に入って一緒に職場を改善させよう」と訴えていく」と、さらに別の東京の代議員は、パワハラ上司に悩むエルダー出向者自身がJRに出向先を変えさせた取り組みについて、「組合員は少なくなったが少人数でもできることはある」と、自信をもって報告しています。

旅客からの不当な暴力に対し、「安全配慮義務」をもとに会社の労働者への姿勢を変えさせる取り組みも、職場から組合機関へ押し上げながら行われています。

職場の要求を仲間と一緒に闘い、それを機関全体に広げていくとともに、指導部自らが腹を固めることが大切です。

「多数派労組」がなくなったJR東日本において春闘は、国労が主体的に闘いを作り、労働組合の存在感を示す絶好の機会です。展望は、国労と自分自身が動くことから開けると思います。

(もり つとむ)