

JR連合への総結集と
労使の信頼関係構築へ全力をあげ
職場からの安全確立
政策課題の解決・前進を図ろう!



JR連合

JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

日本鉄道労働組合連合会
〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階
TEL (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848
FAX (NTT) 03-3270-4429 (JR) 057-7849
1部20円 (但し組合費に含む)
●発行者/荻山市朗 ●編集者/宮野勇馬

facebook

JR連合

(旧 twitter)

JR連合



2024年 新春

JRグループで働くすべての仲間の雇用・生活を守るため 強くしなやかな魅力あるJR産業を創ろう

写真：石北本線を走る特急「大雪」

撮影者：斎藤翔太さん【高校1年】(JR北労組組合員家族)



副会長
辻村 和裕



副会長
吉田 祥司



副会長
大谷 清



副会長
上村 良成



副会長
尾内 裕昭



副会長
菅野 一位



副会長
昆 弘美



会長
荻山 市朗



執行委員
吉田 春菜



執行委員
羽野 敦之



執行委員
今井 孝治



執行委員
住吉 一家



執行委員
石川 敏也



執行委員
相良 夏樹



執行委員
宮野 勇馬



事務局長
政所 大祐



会計監査員
福本 英治



会計監査員
宮崎 勝典



特別執行委員
本田 雅明
(こくみん共済coop派遣)



特別執行委員
中山 耕介
(連合派遣)



特別執行委員
慶島 譲治
(交運労協派遣)



特別執行委員
坂上 拓也
(青年・女性委員会)



特別執行委員
李澤 亮汰
(青年・女性委員会)



特別執行委員
奥村 敬弥
(グループ労組連絡会)

2024 新春対談 労働組合の果たすべき役割を発信し JR連合のさらなる成長へ



東京都の歴史的建造物にも選ばれている赤レンガが美しい立教大学正門前にて

J R 連合は、昨年6月の第33回定期大会で新体制を発足させ、半年間、組織の強化・拡大、各種政策課題の解決に向け取り組んできた。昨年10月には「J R 産業の将来に影響を及ぼす厳しい雇用情勢の中で人財の定着・確保を図るために」をテーマに第14回政策シンポジウムを開催し、社会変容に適切に対応し、意欲高く働き続けられる環境を創出することの重要性を訴えた。

本年は、J R 産業にとって、コロナ禍の長いトンネルから抜け出し、より一層魅力ある産業を創るための重要な年となる。そのために労働組合が果たすべき役割について、厳しくも温かい助言を頂いた立教大学の首藤若菜教授をお招きし、改めて労働組合の意義や価値、J R 連合に期待することなどについて、語っていただいた。

今後さらに深刻化する労働力不足 社会インフラを支える労働者の労働条件向上を

【吉田(司会)】あけましておめでとうございます。J R 連合執行委員の吉田春業です。これから立教大学の首藤若菜教授とJ R 連合の荻山会長の対談を行います。首藤教授には、昨年10月の政策シンポジウムでご講演を受け、パネルディスカッションのコーディネーターもお務めいただき、J R 連合に対しても会社に対して、厳しくも温かいメッセージをいただきました。本日はさらに深い思いをお伺いできればと思います。

【首藤教授】政策シンポジウムは本当に楽しかったです。J R 連合のイメージが変わりました。労働組合は雇用・労働条件を守らなければなりませんから、いい意味で保守的にならないように、J R 産業は大きな転換期を迎えています。様々な提言を発信し、実践に努めてい

くも温かいメッセージをいただきました。本日はさらに深い思いをお伺いできればと思います。

【首藤教授】政策シンポジウムは本当に楽しかったです。J R 連合のイメージが変わりました。労働組合は雇用・労働条件を守らなければなりませんから、いい意味で保守的にならないように、J R 産業は大きな転換期を迎えています。様々な提言を発信し、実践に努めてい

変化を受けて、大胆な変革を提言されていることを知り、意外でした。J R 連合がめざす変化は、同業他社の労働組合にとっても大変示唆的だと思います。

【荻山会長】そう言っているだけで、励みになります。人口減少に伴う労働力不足や少子高齢化などに伴い、J R 産業は大きな転換期を迎えています。様々な提言を発信し、実践に努めてい

るところです。ピンチをチャンスに変える気概を持って、新年も取り組んでいきたいと思っています。

【首藤教授】人口減少に伴う労働力不足は、今後さらに深刻化します。今はまだいい方です。高学歴化も現場の労働力不足に拍車をかけています。ただ、社会インフラを支える人が足りないので、エッセンシャルワーカーと呼ばれるような現場で働く方々の労働条件を上げていくことは、社会を維持するために必要なことです。

【吉田】厳しい指摘がありました。離職が問題となっているJ R 産業ですが、労働組合のアンケートによれば、その原因は賃金だけではない、という結果も出ています。働く者にとって魅力的な労働環境については、どのようにお考えですか。

【荻山会長】鉄道現場で運行を支えているのは「人」

不足が列車本数の削減やサービス低下を招き、それが利益減に繋がる悪循環が起こっています。利益が出ていないから賃金を上げられないと考えるのではなく、賃金を上げるためにも利益を生み出すような働きかをする必要があります。今は、人手確保を理由とした価格上昇よりも、世の中の理解は広がっていると思います。

さらに言えば、株主還元もそうです。株主ではなく、もともと労働者に還元すべきです。これも労働組合の主張が弱かった面があるのではないのでしょうか。

【首藤教授】これは、すべてのJ R が一緒に解決すべき課題です。日本全体で働き手が減っているのですから、限られた人財の中、み

個人の事情や価値観に応じて柔軟な働き方ができる環境を

【吉田】厳しい指摘がありました。離職が問題となっているJ R 産業ですが、労働組合のアンケートによれば、その原因は賃金だけではない、という結果も出ています。働く者にとって魅力的な労働環境については、どのようにお考えですか。

【荻山会長】鉄道現場で運行を支えているのは「人」



司会：吉田執行委員

【吉田】魅力ある職場づくりの中で、忘れてはならない視点として、女性活躍の推進があると思います。そのことが、ひいては多様な労働者が働きやすい環境づくりに繋がるはずです。組合員の様々なニーズに応えられる環境整備についてどのようにお考えでしょうか。

【首藤教授】多くの人が働きたい環境となることが重要です。それには、柔軟性がひとつのキーワード

【首藤教授】これは、すべてのJ R が一緒に解決すべき課題です。日本全体で働き手が減っているのですから、限られた人財の中、み

こくみん共済 NEWS

「たすけあいの輪をむすぶ」 こくみん共済 coop は、 次のステージへ

公式キャラクター
ピットくん

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協同組合連合会

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

性別のみならず多様な属性が 組合役員の中にあることが大事

【吉田】労働組合として何かを変えるには、組合員の声を拾うことが基本ですが、現状では男性役員が圧倒的に多く、女性の本音が十分に把握できていないと思います。会社もそうです。JR連合は昨年「第4次男女平等参画行動目標」を作成し、荻山会長のトップメッセージもつけて発信しました。労働組合の中で女性が果たす役割などについて、アドバイスがあればお願いします。

【首藤教授】女性の専従役員はまだ少ないですね。組合員数自体、女性の割合が2割にも満たないというのは、確かに少ないですね。また厳しいことを言いますが、これは労働組合が求めてこなかったことも影響していませんか。管理職の登用比率が低いことに労働組合が問題意識を持って、労使交渉してきたのでしょうか。

労働組合が「管理職は非組合員に上げることが大事だ」と議論の場には、集まる意味があるのかと、思っています。

【荻山会長】JR連合でそのうちにはないと思います。管理職は組合員のキャリアの延長上にありますから非常に大事です。過去、企業や労働組合では男性は女性に保護的になりがちでした。これは、一見優しいように見えますが、それは差別と表裏一体であつて、女性のキャリアを阻む一因になりかねません。性別のみならず多様な属性が、組合役員の中にあることが大事です。多様性を確保するために、単組役員を女性枠、男性枠、高年齢若者枠と決めている単組もあるくらいです。

他方、一定の目標値を設定して進めると、「いれたい」となりがちです。会議に出て座っているだけで、参画をしてもいいかを確認してきてほしい。そもそも参加者から意見の出ない会議なんて、やる必要がありません。委員長がしゃべっておしまいが、集まる意味があるのか、集まる意味があるのか、思っています。

【吉田】JR連合でそのうちにはないと思います。管理職は組合員のキャリアの延長上にありますから非常に大事です。過去、企業や労働組合では男性は女性に保護的になりがちでした。これは、一見優しいように見えますが、それは差別と表裏一体であつて、女性のキャリアを阻む一因になりかねません。性別のみならず多様な属性が、組合役員の中にあることが大事です。多様性を確保するために、単組役員を女性枠、男性枠、高年齢若者枠と決めている単組もあるくらいです。

【首藤教授】新しいリーダーをどう作っていくのか、男女ともに考える必要があります。育休から復帰してもリーダーにならなければ、男性にとってもリーダーに描けるようになってきました。これが勝負ですね。



【首藤教授】新しいリーダーをどう作っていくのか、男女ともに考える必要があります。育休から復帰してもリーダーにならなければ、男性にとってもリーダーに描けるようになってきました。これが勝負ですね。

【首藤教授】新しいリーダーをどう作っていくのか、男女ともに考える必要があります。育休から復帰してもリーダーにならなければ、男性にとってもリーダーに描けるようになってきました。これが勝負ですね。

【吉田】グループ会社との格差是正が喫緊の重要課題だと認識しています。グループ会社で働く労働者の労働条件向上については、どのようにお考えですか。

【荻山会長】グループの賃金改善、格差是正は、目下力を入れて取り組んでいる最中です。これまでも目標賃金を掲げて改善に取り組んできました。ただ、現状、グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚



【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

【首藤教授】賃金を掲げて改善に取り組んでほしい。グループ組合員の多くは厚

