

労働組合の役割

会社が提示する改善で満足か？

企業の「ホワイト化」というワードが聞かれるようになりました。人材確保や離職防止が経営上の課題となる中、賃金や労働環境など、一定の改善が進められていることは事実ですが、社会情勢によって「改善を余儀なくされている」という点は押さえおかなければいけません。むしろ、いかに労働力を安く、効率的に使うかに執心してきた日本企業が、労働市場で不利になるや否や、手のひら返ししている今の状況に不信感を抱くべきでしょう。企業は必要な範囲でしか改善を行わず、その水準はあくまで経営判断によって決まります。

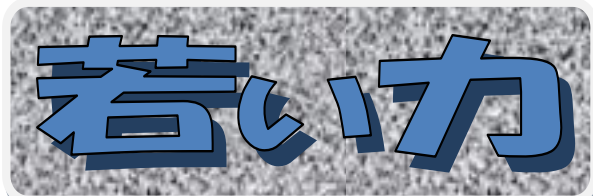
JR九州の26春闘賃上げは、定期昇給込みで約4%にとどまりました。世間相場がおおむね5.5%程度とされる中で、明らかに見劣りしますが、会社はその根拠を「持続可能な水準」としました。すなわち、我が社はあくまで自らの経営の持続性を最優先に判断したということで、労働者の生活水準や物価上昇への対応は、その枠内でしか考慮されなかったということです。

経営判断においては、JR九州が「駅の無人化やむなし」と述べているように、生活者の声よりも会社の収支改善につながる合理化・効率化が優先されます。「お客さま視点」という理念を掲げていますが、経営判断に優先するわけではありません。現場でも業務量は増加していますが、それに見合う賃上げや要員配置が十分に行われているとは言えず、労働者側の負担が先行しています。無人駅と同様に会社が労働者の訴えに対し、経営合理性を理由に線を引いているのが現状です。

ここで重要になるのが、労働組合の役割です。企業が経営合理性に基づいて判断する以上、労働条件や安全は自動的には守られず、今回の春闘結果が示すように、「会社が決める水準」に委ねては、世間水準や物価上昇に見合う賃上げは実現しません。労働者が団結し、声をあげ、交渉を通じて条件を引き上げていかなければ、労働条件は相対的に取り残されていくということです。

さらに、「お客さま視点」の真の実現や、公共交通、地方ローカル線維持のためにも、適正な要員配置と労働条件を求めることが不可欠です。安全で安定した輸送サービスは適正な労働環境の基盤があって初めて成り立ちます。その要求に対して、会社が「持続可能性」を理由に線を引くのであれば、労働者もまた、「自らの生活と安全の持続可能性」を基準に過度な負担や不十分な賃金に対して、「できないことはできない」と明確に意思表示を行うことが必要です。しかし、個人の声は分散され、構造問題として扱われにくい。だからこそ、組合を通じて現場の声を集約し、問題提起していく必要があります。

そのためには、強い労働者意識を持つことが必要です。我々は「労働力」という商品を会社に売ることです。賃金を得ます。どのような条件で、いくらで売るか、それを決めるのが労使交渉の場ですが、大前提として安く買いたい会社側とは真逆の利害関係にあります。供給が不安定になることで価格が高騰するのはエネルギー市場も労働市場も同様。今月も多くの品目で値上げが行われるなど、相場が過熱する中、今春闘でも労働力を相場よりも安く買いたたかれました。「会社がやってくれた」ではなく、「会社にやられた」くらいの労働者意識を持ちましょう。



第209号
2026年4月1日
発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目
9番3号ニコウハイツ1003号