

運動方針(案)に
対する発言

星川代議員(東京・八王子)

・職場で意見を言うのは国労しかいない。各職場の状況を掴むため若手に定期的に声をかけ、連絡を取り合っている。女性社員からも意見を聞き一緒に改善の取り組みをしている。

・若手を中心に復旧訓練が行われる中で、さらに業務研究や技術開発などを取り組んでいて、検査業務や設備管理業務に支障が出ている。その結果、夜間作業の準備や仮眠にも影響して支障が出ている。

原田代議員(高崎)

・レクなどを通じて意見を交わしてきた1人が加入し、一緒に組織拡大に向けて行動したことが2人目の加入に繋がった。加入した若い2人との会話で日頃からの声掛けや世話役活動が大切と感じた。

・高崎では今年4月に2名の平成採用者が国労に加入した。国労組合員が職場の中心にいたことが大きい。

小林代議員(盛岡)

・電力職場ではここ数年、外注作業を含め感電事故に繋がる誤接地が多発している。

・社員代表選挙については公正・公平な形で行えるように会社に求め、JR東日本職場における効率化施策の速度が急速に進んでいる。特に営業職場・JESSに営業職場へのスピードが激しい。

・東日本大震災の復旧・復興は道半ばの状況。山田線は8月に被災したレールが全線で繋がって走行試験を行っているが、駅舎やホームなどの整備が未完成である。

・職場代表選挙で盛岡では国労組合員が3職場で代表者に選出された。組合員が立候補した多くの職場では組合員数以上の協力を得ており、これは職場での日頃の関わりや繋がりの結果である。

・支部では合理化施策・検証交流会を取り組んできた。駅の委託化が進み、先行きの見えないう将来に不安が広がっている。

・職場は慢性的な要員不足に加え、技術継承がうまくいっていない。年間300時間の残業や終電間際までのサービス残業が発生している。

・組合未加入者は会社が自動的に定期昇給やベースアップをすることで考えているが、これは労働組合が要求し、大衆行動を展開して交渉、ストライキで勝ち取るものである。



・会社による「労働組合の解体・不要論」に危機感を持たなければならぬ。

・要員不足で超勤や休日勤務が当たり前となっている。点検摘発を繰り返す、「ものを言うこと」が求められる。

・エルダー制度の見直しについて、問題点を上げ、会社との交渉を求めてきたが、状況はどうなっているのか、見解を求めます。

・組織拡大は、「一人はみんなのために、みんなは一人のために」を合言葉に取り組みの強化を図っていく。

奈川

竹村代議員(東京・神奈川)

宇佐美代議員(秋田)

●効率化施策について、提案や実施の速度が速くなっている。地方施策の進め方に問題があれば、まずは支社に改善を求めよう。また、地本・支社間での対応でうまくいかない部分は、本社・本部間の中でも対応を行っている。また、JESSの効率化については東日本本部へ情報提供をして頂き、今後の改善要求の中に取り入れていきたい。

●エルダー制度見直しの短日数勤務については、取得事由を問わない休日増という点で一歩前進したと認識している。ただしその間無給となってしまう問題や、グループ会社の中でも同様な制度を定めることが今後の課題となる。

●「変革2027」について、会社とは経営協議会の中で意見交換を行う。また、必要に応じて各職協とも相談して検討を深めていきたい。

中間答弁



・組合未加入者は会社が自動的に定期昇給やベースアップをすることで考えているが、これは労働組合が要求し、大衆行動を展開して交渉、ストライキで勝ち取るものである。

・東日本大震災の復旧・復興は道半ばの状況。山田線は8月に被災したレールが全線で繋がって走行試験を行っているが、駅舎やホームなどの整備が未完成である。

・職場は慢性的な要員不足に加え、技術継承がうまくいっていない。年間300時間の残業や終電間際までのサービス残業が発生している。

・要員不足で超勤や休日勤務が当たり前となっている。点検摘発を繰り返す、「ものを言うこと」が求められる。

・エルダー制度の見直しについて、問題点を上げ、会社との交渉を求めてきたが、状況はどうなっているのか、見解を求めます。

・組織拡大は、「一人はみんなのために、みんなは一人のために」を合言葉に取り組みの強化を図っていく。

●「変革2027」について、会社とは経営協議会の中で意見交換を行う。また、必要に応じて各職協とも相談して検討を深めていきたい。



・エルダー制度の見直しについては、取得事由を問わない休日増という点で一歩前進したと認識している。ただしその間無給となってしまう問題や、グループ会社の中でも同様な制度を定めることが今後の課題となる。

●「変革2027」について、会社とは経営協議会の中で意見交換を行う。また、必要に応じて各職協とも相談して検討を深めていきたい。

●「変革2027」について、会社とは経営協議会の中で意見交換を行う。また、必要に応じて各職協とも相談して検討を深めていきたい。

黒澤代議員(水戸)



・地本は春闘と連動させて「一職場・一要求」と対話行動を提起し、全分会オルグを取り組んできた。

・社員代表者選挙では、労働組合の必要性や主張を明らかにして取り組んだことで、組合員数以上の得票を得た。

・JESSの仲間から「これまでの国労運動を学んでいきたい」との声もあり、国労運動を広げる努力が必要。

・今年も「国労フクシマ交流会」を開催するので、積極的な参加を要請する。

・「設備部門の最適化2020」はモニタリングを活用した合理化であり、地本として安全・サービスの低下を許さない立場で施策の

見直しを支社に申し入れてきた。東日本本部は交渉強化で施策の撤回が可能と考えているのか、回答を求める。

・組織拡大では3名の拡大を勝ち取ってきた。

・社員代表者選挙は多くの職場で組合員を上回る得票を得て、国労への期待に自信と確信を持つ結果となった。

・会社は合理化提案について、組合説明前に社員周知を図っており、組合軽視となっている。

・安全・サービス軽視を許さないためにも改善の申し入れが急務。特に各職場において適正な人員の配置は、緊急かつ必要不可欠な問題である。

・貨物会社の構造矛盾解決に向け、客貨一体の戦術を要請する。



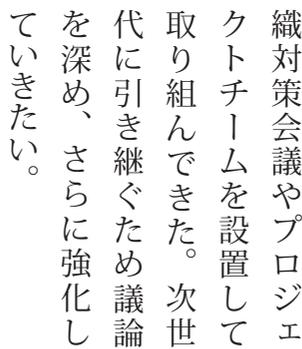
・結成以来一貫して反戦平和・憲法擁護を掲げ、ストライキで総決起した歴史を持つ私たち、憲法を守る闘いに決起しよう。

・とにかく何か取り組んでみる。一歩前に出るといいう取り組みの延長線上に組織拡大がある。

・職場には、問題や不満が多くある。そうした問題を見過ごさず取り組む姿勢を見せることが大切である。

・社員代表者選挙では国労組合員の倍近い得票が得られた。結果に自信を持ち、積極的に国労加入を呼びかけていきたい。

・組織強化・拡大を最重要課題と位置付け、組織対策会議やプロジェクトチームを設置して取り組んできた。次世代に引き継ぐため議論を深め、さらに強化していきたい。



・労災認定不支給の判断の取り消しを求めたアスベスト裁判の控訴審に全力を挙げて取り組んでいる。

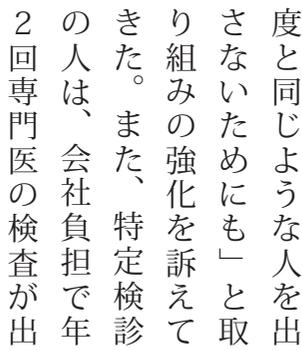


・メンテナンステ体制の最適化で要求書を提出したが、団交は施策実施5日前となった。会社の団交軽視の姿勢は許してはいけない。今後も進む効率化に対して「安全・仕事総点検」運動を通じて検証し、改善していきたい。

・今年現職で亡くなられた小林さんのアスベスト労災認定では、会社が事業主証明をせず闘いを続けてきた。「二度と同じような人を出さないためにも」と取り組みの強化を訴えてきた。また、特定検診の人は、会社負担で年2回専門医の検査が出

・会社からの東労組への組織攻撃に対して、職場から「不当労働行為は許さない」という具体的な闘いを作り出す必要があった。労働組合としての考え方が

・春闘における闘いの柱は統一要求・統一闘争にあり、最終手段としてストライキを含む闘いにある。全国単一組織を堅持し、闘う体勢を早急に作る必要がある。



来るように議論してほしい。

・社員代表選では普段から世話役活動を行い、職場問題について取り組んできた職場で代表を勝ち取ることが出来た。若い人は、私たちの背中を見ている。職場環境を改善し、一生働きやすい職場にする行動が組織拡大行動とつながっている。

・支部統合、分会統合をしないと運動が出来ない現状がある。これからの組織のあり方、方向性について議論する時期である。

・「変革2027」は、会社の発展も社員の待遇改善も「生産性向上」に掛かっているという全面的な思想攻撃であり、労働組合を否定するものである。

・春闘における闘いの柱は統一要求・統一闘争にあり、最終手段としてストライキを含む闘いにある。全国単一組織を堅持し、闘う体勢を早急に作る必要がある。



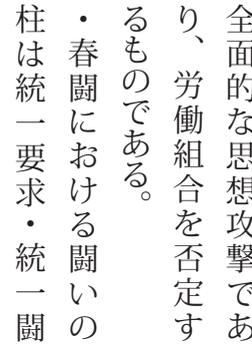
問われている。

・職場代表者選挙において多くの問題が浮き彫りになった。統一した選挙のあり方を確立するべきである。

・労働組合の必要性を職場実態から明らかにして、職場から闘いを構築していく具体的な方針を作らなければ組織拡大は難しい。「変革2027」に対する見解も含め、問題点に対する闘いを作りださなければならぬ。

・「変革2027」は、会社の発展も社員の待遇改善も「生産性向上」に掛かっているという全面的な思想攻撃であり、労働組合を否定するものである。

・春闘における闘いの柱は統一要求・統一闘争にあり、最終手段としてストライキを含む闘いにある。全国単一組織を堅持し、闘う体勢を早急に作る必要がある。



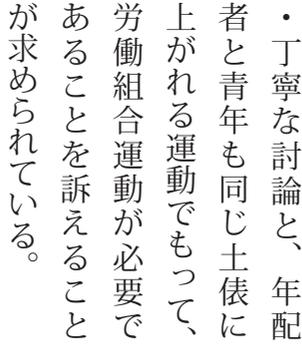
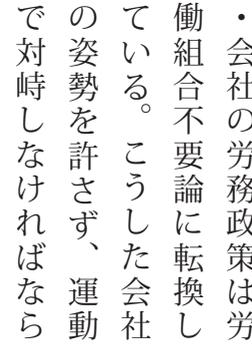
承に向け、運動の担い手を作るため奮闘する。



・郡山駅連合分会は、「分会の機関整備と学習と交流」「職場・労働者の実態を取り上げる分会運動」「職場の中心に国労がいる職場風土づくり」「執行委員会で組織拡大を毎回議論する」以上4点を実践し、自信を持って加入を呼びかけたことで組織拡大が勝ち取られてきた。

・会社の労務政策は労働組合不要論に転換している。こうした会社の姿勢を許さず、運動で対峙しなければならぬ。

・丁寧な討論と、年配者と青年も同じ土俵に上がれる運動をもって、労働組合運動が必要であることを訴えることが求められている。



書記長集約



1点目は、「平和と民主主義」を守る闘い、政治闘争の強化について。

安倍政権は「戦争のできる国」づくりに向け加速度を増している。国民主権と基本的人権の尊重を基調と

執行部答弁

●新しい呼びかけティッシュや、国労の加入状況・労働組合の必要性を訴えるチラシを作成、HPにも掲載している。職場で活用して頂きたい。東日本本部として全組合員が呼びかけられる体勢を作っていきたい。

●各地方の創意工夫した取り組みが多く報告されている。そうした取り組みを組織部長会議で共有し、各地方の組織対策会議等で返していきたい。

●労働組合に嫌気をさしている未加入者が多いという報告の反面、国労の姿を見て加入したという報告もあ

する平和憲法が重大な危機に瀕している。引き続き、各地の護憲運動・平和運動に積極的に参加していく。

「働き方改革」については、「労働者不在」が進められる労働法制改悪だが、私たちの運動に活かせる部分も内包している。引き続き学習と検討を深めたい。

東日本大震災から7年。現在も収束しない原発事故を風化させないためには訴え続けることが重要で、東日本本部としても「国労フクシマ交流・視察学習会」

り、加入者の半数がJR採用者となっている。青年部交流会や女性部交流会は継続して行われており、東日本本部としてプロパー社員を交えた交流会も行ってきている。国労運動の継承発展が大きな課題であるという観点から取り組みを進めていきたい。

●アスベスト問題については、引き続き関係職協と連絡を取り、対策の強化をしていく。

●団体交渉の場で施策を止めることは難しいが、会社と真摯に議論をする中で若干の改善が図られているのも事実。引き続き関係職協と連携を取り、団体交渉の強化をしていきたい。

の成功に向け、参加体制の強化をしていきたい。

2点目は、合理化反対、安全・安定輸送の確立、労働条件改善について。

現在の要員不足の実態について、私たちの計算では、約1900人が不足となっており、5年後にはさらに5千名が自然減となる。

急激な世代交代の中で、技術継承や実践教育の改善を求めてきたが、会社は「必要な要員は配置している」と、「働き方」の見直しで乗り切ろうとしている。

2016年、JR東日本は「技術革新中長期ビジョン」を策定。モニタリングを活用した保全の流れは、保線、車両機器へ拡大。今後一層進むと考えられる。

4月に見直しが行われたエルダー制度については、全体として一歩前進と言え、残された課題も多い。新制度の運用について、東日本本部で緊急アンケートを取り組み、生の声を集約してきた。今後も丁寧な運用を求めて行きたい。

●出向先のグループ会社の労働条件改善についても、大会終了後、地方業務部長会議を開催し、問題を放置しない取り組みの強化を検討したい。

JR東日本は7月、経営

ビジョン「変革2027」を策定した。安全やサービスの低下を許さず、地域の足を守る立場から議論していきたい。また、施策そのものについても、東日本本部として経営協議会などで会社と議論をし、各職協とも分析を進めていきたい。

東日本大震災の被災地では2019年度末までの運転再開を目指し復旧工事が行われている。放射線領域で働く組合員・社員の不安の払拭や情報開示に向け、当該地方本部と連携し、取り組みを強化する。

安心して働き続けることのできる職場こそが「安全・安定」輸送を支えるという立場で、仕事・安全総点検運動を強め、団体交渉の強化を図っていく。

3点目は、労働協約改訂、一括和解の懸案事項の履行、実効性をもとめる闘いについて。

通年闘争の「労働条件に関する協約」改訂については、今大会で承認後、速やかに会社に提出をする。この間の交渉で、求め続ける中で何点かの改善が図られてきたことは事実である。

協約改訂の闘いは、全社員の就業規則の改正、労働条件・労働環境の改善に直結する。組合未加入者を含

めた職場の声、要求を掴み、職場の運動と連動していかなくてはならない。

また、次世代を担う青年部、女性部が職場の声を要求として取りまとめ、本社交渉に活かす取り組みは、国労運動の継承と組織拡大を展望できる取り組みであり、全員参加を基本として継続強化していく。

4点目は、2019春闘勝利に向けた闘いについて。

次期中央委員会での方針確立となる。基本的なスタンスは職場から春闘を闘う体制確立を図り、要求獲得に向け、一人一要求、職場からの闘いを取り組み、本部・本社間における団体交渉の力とすることである。

また、JR本体の闘いを押し上げることで、関連会社のプロパー社員や契約社員の賃上げと待遇改善、労働条件引き上げに繋がる。

2019春闘は、職場・地域の闘い、そしてJR本体の労働者とJRグループ関連会社の労働者の結びつきを強め、賃上げと均等待遇、労働条件の引き上げに全力を挙げるため、労使間協約に基づき団体交渉を強化していく。戦術については、中央戦術委員会での議論を通じて判断を行うこととなる。東日本本部は、闘

いの進め方を含め、必要により機関会議を開催し、意思統一を図ることとする。

5点目は、国労の喫緊の課題である「組織強化・拡大の闘い」について。

東労組の瓦解で組合未加入者は3万3千名以上となり、組織拡大に向けた千載一遇のチャンスでもある。

4月にはJR発足31年で初めて事業所毎の社員代表選挙が実施され、複数職場で社員代表となり、多くの職場で組合員数以上の得票を得た。このことは、この間の運動や取り組みのバロメーターであり、自信を持って今後の活動に繋げることが大切である。なお、社員代表選挙の中で指摘された問題事象については会社に是正を求めたい。

東労組の瓦解により会社の時間軸は早まっている。組合未加入者は就業規則のみで縛られ、業務を通じた様々なハラスメント問題も多く発生すると予想される。

また、労働組合そのものを否

定するような動きには毅然とした姿勢で、是正を求めていかなければならない。今こそ職場で労働組合の「顔」が見える活動が大切となる。全組合員の集中した取り組みを要請したい。

厳しい組織現状や、平成採用へ引き継ぐための「組織のあり方」等の課題は避けては通れない。先の全国大会において組織ビジョンの検討が確認されているので、東日本本部としても議論を深めていきたい。

組織拡大の環境は整い、後は実践のみである。組織拡大に向け9地本が総団結・総決起することをお願いし、第32回定期大会の書記長集約とする。

最新のガン保険、新登場。

アフラック

通院・入院・抗がん剤・診断一時金

NEW/ 生きるためのがん保険 Days

NEW/ 生きるためのがん保険 Days

女性特有のがんにも手厚い

はじめてダック

アベニール株式会社

TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822

〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F

AF広宣課-2014-0044-1412506 8月25日