



No.833 2020年
11月30日

国鉄労働組合東日本本部
港区新橋5-15-5 交通ビル7F
発行責任者 大沼 元
編集責任者 常盤 達雄

共に笑い
共に頑張る
職場を変える力は
国労から

組織拡大標語・優秀表彰より

職場の悩み 相談できる雰囲気づくり あとは一言「さあ国労へ」

組織拡大標語・最優秀表彰より

10月10日に、異例の書面開催を行った国労東日本本部第34回定期大会の概要については、【その1】として前号（No.832）で報告しました。
今号では【その2】として、紙面を拡大し、経過に対する質疑、運動方針に対する討論（書面発言）の要旨、並びに書記長集約を掲載します。



経過に対する 発言

阿部代議員（仙台）

国労が引き続き社員代表になったJR T M新幹線営業所。選挙では職場の問題を取り上げ、支持を呼びかけた。社員代表者推薦の職場安全衛生委員会では、西日高温になる塗料調合部屋の環境改善をとりあげ、工事に入る方向に。従業員目線で会社側に対

峙出来るのは、社員代表者でもあることを改めて認識。職場の仲間と話し合い、今後も職場労働条件改善を進めていく。
貨物会社郡山車両所の機能廃止と移転について、郡山総合鉄道部全体改修案の説明を受けた。会社などの動きがあれば、情報提供をお願いする。

黒澤代議員（水戸）

組織拡大を最重要課題と位置づけ、東労組の分裂の際には相談窓口を開設。訴える中で加入者も得た。組織の在り方を含め不安な声もあり、全組合員の声を聞く取り組みを行った分會も。職場過半数代表選挙。昨年代表を勝ち取った土浦保技セでは、会社からの締め付けで落選。会社に公平・公正な選挙運営の要請を。J E S S 職場では組合員がプロパー社員の声を聞きながら、選挙戦を闘い選出。丁寧な訴えていけば受け入れてくれる。

水戸線「中編成ワンマン運転」提案。社員の不安、利用者の声を聴きながら取り組む。同時に自治体への要請の取り組みも行う。

運動方針（案） に対する討論

及川代議員（盛岡）

組織拡大に向け、新採者対策会議。今年の新採者は、壁を作らず組合の話にも耳を傾けてくれる。信頼できる関係づくりから組織拡大に結び付けていく。7月には組織拡大対策会議を開催。若手社員とのつながりが深い組合員に参加要請。夏季手当は、私たちの要求とはかけ離れた回答。年末手当も不安の声。会社の収入状況と組合の要求は別物として交渉に臨むべき。

新幹線部門の発足により体制変更。盛岡から仙台と大宮に多くの社員が転勤。家庭の事情で遠距離の転勤に応じられない社員の訴えは上司や支社に聞いて貰えず、国労組合員に相談。今後も信頼関係を築いていく。

宮崎代議員（秋田）

支社社員による新型コロナウイルス・クラスターの発生。「感染者のフォローと感染防止策」を申し入れ。組合もリモート会議等を活用していくべき。

「電気部門の変革2022」を受けて3メセが合併。人が減り業務が増。業務研究のリーダーとなり変革後の業務量や業務内容、自動車の運転時間・距離、超勤状況などを数値化。職場の皆さんが協力してくれた。自分なりの闘い方で頑張る。

現場の社員は年末手当に不安。ここで勝負に出て、他労組、非組社員全員を巻き込み闘いを構築しては。エリア本部に方向性などの指導をお願いする。

鈴木代議員（仙台）

L i v i t の女性組合員が一人勤務且つ女性設備のない駅に異動発令。当人は「全ての女性社員に降りかかる大問題」「屈する気はない」と語る。若い世代が活動しやすい環境整備を。磐城東線待避遅延。携帯も無線も電波が届かない山の中、且つ中継見張員が必要。2名での障害復旧中に、見張員の若手社員の背後から列車。橋脚側面を地上まで滑落。「働くものの生命を守る」運動を次の世代に継承しなくては。

今春闘で仙総支部は「職場で見える労働運動を！」をスローガンに意思統一。若手社員にもアンケート。J R と関連会社両方の労働環境を改善させた。

伊藤代議員（仙台）

関連会社の労働条件は劣悪。改善しようと加入を決定する女性社員が続く。そ

れを恐れてかL i v i t では女性組合員に対し、休憩時間に休憩室で組合加入の話をしたことに「会社施設での組合活動」として口頭注意。一人勤務の駅に異動発令。どちらの駅も女性社員が働ける環境が整っていない。「仲間を一人にしない」運動を追求してきた。再雇用制度を利用した仲間との分断。本人の持病のため運適・医適を取れない人に列車見張り業務の提示。会社は一発提示。職場間で違いがあるが仙台支社の異様な態度にエリア本部からも会社に抗議をしていただきたい。

結城代議員（仙台）

春闘期、東北の貨物各分會では例年通り、回答後1週間に渡り再回答を求める抗議行動を行った。どうして東日本本部は翌日に妥結なのか。エルダーで仙台から山形への単身赴任。嫌がらせ的な提示も。支部では抗議の街宣、チラシ配布行動。東日本本部は解決をする行動を起こして頂きたい。

貨物会社新人事賃金制度。主任試験に合格したが、思うように賃金が上がらず詐欺だと言う社員も。前にもまして不公平な制度である。

東北ロジで2名の国労組合員に71歳で雇用打ち切り。要請と署名を行い、1年間の雇用継続を約束させた。東日本本部としての雇用継続に対しての考えを求め。

佐藤代議員 (東京・新橋)

池袋駅ではオフピーク通勤の2時間の繰り下げ勤務を実施。職場で仲間の声を聞いて駅長との話し合いを続けてきたが、聞く耳をもたなく実施。団交が開催され、支社から「コミュニケーションをとり対策を進めることが望ましい。現場を指導していく」等の回答。声をあげたことで、若手も管理者に対して声をあげてくれた。結果9月からは元の作業ダイヤに。団交の形骸化を許してはいけない。

エルダー社員の問題は重要。発令先が直前まで決まらない、希望の職場へ行けないなども解消されず、働き先が決まらないと生活設計が立たない。再度会社に強く申し入れを。

J E S S 職場は劣悪な環境。改善に向けた早急な取り組みをお願いする。

鈴木代議員 (東京・上野)

金町駅でも出札窓口の営業時間短縮と勤務体制の変更。労働組合との交渉なしに一方的に変更され、ルール無視のやり方。過半数代表選挙ではピラを作成し、訴えてきた。

新入社員配属で、説明会の実施やグッズを使い加入を訴えた。地区協の交流集會にJ E S S プロパーが参加。「私たちの声を聞いてもらえるこうした組合、場所が必要だ」と感想を貰う。東日本本部として平成採の心に響くような取り組みを求める。

みを求める。

駅では1徹体制も多く、改札まで閉められている。委託化のしわ寄せが「社会的弱者」に集中。会社の赤字論に引き込まれない運動の提起を。

21春闘の賃上げには世論喚起が必要だ。

飯田代議員 (東京・神奈川)

横浜電力技術センターで配電保全担当しているが少ない人数で若手中心の業務。手探りの中で業務で効率も上がらず、超勤ありきとなっている。会社はこれまでの技術継承の検証と今後の方向性について示す必要がある。過大な業務を押し付けているのに「超勤はするな」では、働きのいいつながらるわけがない。意味のない委員会活動や強制される業務研究などの削減などを会社側に求めていくべき。

昨年、私の職場では1名の加入があった。人と人の繋がりを大事にしてきた結果だ。組織拡大は最大の課題。無所属の多い今が最後のチャンス。興味を持って若手もいる。国労の組合活動の必要性を訴え、組織拡大を実現して行く。

井草代議員 (東京・神奈川)

コロナ禍での解雇が横行。労働組合の存在意義が問われる。賃金や労働条件改善に取り組み国労運動の可視化が求められている。神奈

川では青年の加入が続く。

青年同士のつながりを生かし組織的前進の流れを作る力を発揮している。J R 東日本はコロナ危機を利用して都合の良い施策を推し進めようとしている。業務委託は大きな課題。偽装請負を疑わせるような作業。学習会や、弁護団を含めた実態調査等を要請。

通常国会で高年法が改定された。高齢者の「働き方改善」を許してはいけない。

菅新内閣は、憲法改悪へ固執。市民と野党の共闘・発展へと力をつくす必要がある。

竹内代議員 (東京・神奈川)

J E S S に入社する以前にいた会社では労働組合に所属するのが当たり前だったがJ E S S では逆に。G S 採用者が東労組に加入してJ R に採用されず、組合に裏切られたという人が「組合には入らないほうが良い」と進言し、組合に入りにくい環境になっている。

それでも神奈川では、4年間で9名が加入。加入は当然という環境にした結果、自ら入りたいという言葉をかけてくる。「よく考えて」「見習いが終わったら」その言葉は、新人たちが誤った選択をする一因に。

J E S S 職場の業務格差が激しい。原因は人工の設定誤り。委託される際には、必ず人数を減らされる。調査をし、交渉を強く求める。

「電気部門変革」で保守をP会社へ業務移管。P会社も要員が少なく負担が増している。職場では超勤・サービスマン労働が蔓延。団交で会社は「指導します」というだけで改善せず、個人任せになっている。

森田代議員 (東京・八王子)

組織拡大の取り組みを分会で提起。若手社員の声を耳を傾け、分会の枠を超えて職場から声を出すことで取り組む。

エルダー雇用について会社は退職者の思いを無視した対応。提示は1社のみ。エリア本部へ、①地区本部で雇用先との交渉ができる体制づくりを要請する。②J R 本体への直接雇用制度は、八王子の電気関係職場では一人も雇用されない。③業務上必要な自動車免許の会社全額負担要求。上部機関での交渉をお願いする。



質問・要請に 対する答弁

① コロナ禍における「組合民主主義の保障」について。リモートシSTEMの活用や、集会のあり方について。

答期限を会社より求められている中で、回答内容を見つづ一旦持ち帰り、執行部・本部にて相談の上での判断であり、ご理解を頂きたい。

⑤ エルダー組合員の労働条件改善に向けた「出向先との交渉」について。労組法に基づく申し入れ、交渉の否定はしないが、まずは雇用主であるJ R 東日本、又は支社に対して、改善を求める取り組みを優先させていきたい。

② J R 貨物は回答後、再回答を求める取り組み。J R 東日本は何故翌日に妥結？

⑥ 業務に必要な自動車運転免許取得にかかる費用については会社負担で、との要望について。この間、免許取得者が少なく、運転手が偏るとの報告があり、運転手当の新設や公平な運用を求めてきた。会社の認識は「手当を付ける特別なことではない」と平行線となっている。A T 限定解除・中型免許取得時の超過分については、引き続き求めていく。

③ 東北ロジの71歳組合員に対する雇用継続の取り組みに関連して、65歳以上の雇用継続に対する考え方について。

来年の4月の「改正高年齢雇用安定法」により、70歳までの就業確保が「努力義務」となるが、まずは65歳までの定年延長をJ R 東日本に求めている。今回の事例のような雇用については、直接雇用となる会社の意向と、本人の「気力・体力」がマッチすれば、働き続けて頂きたい。

⑦ 提案に対し、団交を行う前に職場で説明。労使対等の立場で交渉を行わせるよう要請を。各種施策の資料が、組合説明とほぼ同時にタブレット配信。組合未加入者が多数の現状の中、会社としての社員説明について一定程度理解するところではある。しかし現場の一部で交渉前に、既に決まったかの如く説明がされている報告があり、その都度、本社には是正を求めてきた。引き続き交渉の強化を行っていく。

④ 「5年ビジョン」は毎年見直し行くとのことだが、今現在では？ 国労運動を継承していくためにも本部の現実的、具体的な方針を。

全国大会の書記長集約では「2022年の全国大会で、以降の考え方を提起する」となっている。同時に考えたいのは「少数になったという現実から、丁寧な議論し、組織再編・強化をしている」との報告にもある通り、自分たちの「5年ビジョン」の具現化が大切。東日本本部としても、そうした視点で協議していく。

⑧ 提案に対し、団交を行う前に職場で説明。労使対等の立場で交渉を行わせるよう要請を。

書記長集約



1点目は、「安全・安定輸送確立、安心して働き続けられる職場の確立に向けて」

9月16日、JR東日本は発足初めてとなる赤字の通期業績予想を発表、コロナ禍による環境の変化に対応するとして「変革」のさらなるスピードアップを図るとしている。この間の「変革」による今の職場実態については、多くの代議員より発言を

組織拡大の大きな花を咲かせよう！

頂き、とりわけ、東京地本の代議員からは、課題とされてきた人材育成・技術継承が進んでいない実態が報告された。また、仙台地本の代議員からは繰り返される待避遅延・一歩間違えば触車事故事象の発生に対し、職場実態に即していかない対策や、事象を振り返り「労働組合に加入する割合が減少していく先の職場状況を象徴している」と、危機感を訴えている。こうした中で、東京地

本に代議員からは「感染防止対策として、勤務の繰り下げを一方実施、これに対し職場で話しあい、『身体への負担』『生活設計』から見直しを求め、若い仲間も声を上げる中で、9月1日から元の作業ダイヤに戻すことが出来た」と報告。また、秋田地本の代議員からは「増えていく業務の中、今の実態を業務研究として発表をしようと、自身がリーダーとなり『変革』後の業務量や業務内容、自動車の運転時間・距離、超勤状況などを数値化・データ化してまとめていく」と、また、「職場の仲間も『今より少しでも良くなる』と信じて、管理職、一般職含めてみんな忙しい中、積

極的に手伝ってくれているし、職場の一体感も埋められている」との発言を頂いた。やり方・方法は様々あるが「少しでも職場を良くするために何が出来るのか」、迷い・悩みながらも行動を起こすことで「職場の中心」に座り、国労の存在を示している。同時に、周りの仲間との合意形成から信頼関係も生まれ、このことは組織拡大にもつながる道であり、こうした仲間の発言に率直に学び合いたい。この他にも、「安全問題」「コロナ禍の中での課題」「業務委託問題」「エルダー制度の運用」「グループ会社に対する取り組み」など、課題は山積している。

2点目は「組織・強化拡大の取り組みについて」

既に組織部長より答弁がされているので多くは触れないが、盛岡地本の代議員からの「施策による転勤で、ある組合未加入者は、家庭の事情で転勤できないことを職場の上司には相談できずに、国労組合員に相談」「会社には丁寧な話し合いを求め、時間を作らせた」との発言に象徴されるように、着実に信頼関係は生まれつつある。そして、そのことは、過半数代表者選挙の結果として証明がされている。今大会、4名の平成採用の仲間が、それぞれの思い・決意を訴えている。会場での紹介とはならなかったが、全体で共有し、次の一歩を踏み出そう。

こととした。秋田地本の代議員より「他労組、組合未加入者を巻き込んだの闘いの構築」を求める発言を頂いた。労働組合同士が意見を一致させ、同一歩調で取り組めるかは、今後の重要な課題である。会社に要求し、交渉・議論を行うことが出来るのは、労働組合だけであり、いかに職場から労働組合の「顔」を見せるのかが、次への取り組みにもつながる。そして、その先に2021春闘がある。具体的要求は中央委員会で決定するが、重要なことは職場からの春闘再構築であり、労働組合の必要性から組織拡大につながることを。また、同時期には過半数代表選挙も取り組まれる中で、何に「力」を集中するかが大切である。

以上、大きく4点に渡り集約をした。会社の矢継ぎ早の施策、厳しい情勢の中、「今だから労働組合加入」である。若い仲間たちの発言を共有し、国鉄世代と平成世代一体で、令和に組織拡大の大きな花を咲かせたいことを訴え、第34回大会の集約とする。

組織問題に
関しての答弁

全体的に、コロナ禍で集まること自体が厳しい中、様々な取り組みが中止・延期となり、動ききれない状況。それでも新採対策で組合説明会を行った職場の報告もあった。また、ここ数年加入した若手組合員の奮闘、成長も報告されている。東京地本（神奈川）・竹内代議員からは「JESSSのプロパーは、GS時代に東労組に裏切られた思いが強くなる組合には入らない。配

属された新人にも組合に入らないほうがいいと言う社員が多い中、新採の不安に寄り添い、労働組合の必要性を訴えることで、この間9名の加入を報告している。そして「『良く考えて』『見習いが終わったら』では新人が誤った選択をしてしまう。入社後3ヶ月が勝負。胸を張って『国労へおいで』と声をかけて下さい」と呼びかけている。

加入した若手組合員の報告からは国労の遺伝子が引き継がれていることが分かる。若手組合員の声に込められるよう、体制を整えて報告をお願いしたい。

職場での取り組みは、状況によって違いがあつて当然。そして「これなら出来る」ということを確認し、「ティッシュ配りくらいだったら」など、コロナ禍でも対応できることはあるはず。また、国労東日本で発行しているダイジェスト版についても活用をお願いしたい。貨物についても呼びかけティッシュや新採ポスター、チラシなどについてもHPに掲載しているので活用をお願いする。その上で、更に必要なものや、要望があれば報告をお願いしたい。

既に会社は明らかにしているが、来春の「ダイ改」における終電の繰り上げをはじめ、「コロナにより変革で想定していた現実が速まった」として、様々な施策が進められることが想定される。その意味では、数は少なくなつたとはいえ「職場に組合加入者、あるいは国労が存在するからこそ守られていること」の再確認や「労働組合が無くならない」ということを改めて考えさせられる発言をいただきたい。

3点目は「年末手当獲得の取り組みから2021春闘に向けて」

年末手当要求については、社員・家族の生活、気分・感情と、現実を踏まえた観点から議論し、2・6ヶ月に、コロナ対応として5万円を加える

4点目は「反戦・平和と民主主義を守る、政治闘争の強化について」

新首相となつた菅首相は、「国民のために働く内閣」を強調。発足直後の内閣支

がん治療を幅広く
まとめて保障するがん保険
NEW/ アフラックの
生きるためのがん保険
ALL-in
No.1
アベニール株式会社
105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822