



No.842 2021年
10月26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 伊藤 隆夫
編集責任者 常盤 達雄

広げよう仲間を
つなげよう運動を
共に働く仲間の力で

組織拡大標語・優秀表彰より

エルダーも フロアパー若手も ベテランも みんなで取り組む組織拡大

組織拡大標語・最優秀表彰より

第35回定期大会 発言集

国労東日本本部は、9月11日に第35回定期大会を一部We
bにより開催しました。
大会の概要は前号(No.841)にてお知らせしました。
今号では、各代議員からの経過に対する質疑、方針に対す
る討論、執行部からの答弁、書記長集約のそれぞれの要旨を
掲載します。



経過に対する 発言

古城代議員 (東京)
ワクチン接種をして、
副作用が出た時の勤務の
扱い。2名の社員が最長
4日休むことになり、2
日は年休に。おかしいと

安田代議員 (千葉)
会社間・地域間・雇用
形態での格差が全ての労
働者に。公共交通を守り、
労働者の権利と安全輸送
の確立を求め闘ってきた
のは国労。組織強化・拡
大の取り組みは、社会全
体と一体になった取り組

思い、助役に「1日は免
除では？」と聞き、確認
させた。職域接種が始まっ
て二ヶ月経っても、勤務
認証の扱いが周知されて
いなかった。通勤・業務
中に感染した場合は私傷
病ではなく「労災認定」
すべく申し入れを。また
勤務の扱いが職場によっ
てバラつきがある。
この春の定昇半額は手
当や退職金にまで影響が。
私の職場で「安定したJ
Rに入ったのに、何があ
るかわかりませんね」と、
22歳の方が退職。ローン
の返済がうまくいかず、
社宅に入った方も。定昇
半額・夏冬の手当減額を
看過できない。定昇回復
に粘り強く交渉の継続を。

加藤代議員 (東京)
JRバス関東・東京支
店。高速・夜行便を運行。
職場代表者選挙では組合
員9名のところ37票獲得。
「このままではダメ」
「何とか職場を変えてほ
しい」という国労への期
待だ。これからも、組合
員一人一人が自信と確信
を持ち「もう一人の自分」

みが必要。未組織の社員
は私たちの一挙手一投足
を見ている。
魅力ある分会作りの議
論を重ね、運動の活性化
を図ってきた。職場代表
者選挙では組合員以上の
票を獲得。しかし、加入
に繋がらないのはなぜか。
組合説明と、職場の掲示
物が同時並行に。時には
現場が組合より先に情報
入手も。会社のいいなり
の方が得だと考える社員
を作り出している。
他労組と一致点があれ
ば共闘を呼び掛けるなど
工夫をこらし、要求実現
に執念をもって取り組み
を。

JR東日本では12の労働
組合。組合の影響力を会
社に反映させるため「課
題別共闘」も必要では。
L i v i tとの労働協
約を締結。協約を生かし、
組織拡大へ繋げるため、
学習会を開催。より良い
職場にするため、組織さ
れた労働者の声が必要だ
と伝えていく。
努力義務だが「法」改

を作り、拡大に頑張っ
て行こう。感染拡大の中
でもできる事を探し出し取
り組む事が必要。
JRバス関東も初の赤
字に。経費削減を強制。
大幅な減便で仕事が減り、
手当が大減少。生活
が成り立たず辞めていく
方も多い。車内の消毒も
乗務員任せ。点呼で予防
対策と自己管理を言うだ
け。エルダーの方が新型
コロナで亡くなる。感染
防止に定期的なPCR検
査、感染者の接触者の自
宅待機、感染予防対策の
強化の取り組み強化を。

昨年水戸線の中編成ワ
ンマン化が提案。対策委
員会を5回開催。お客様
の駆け込み乗車や、特に
労働者側の不安、などを
出し合い水戸支社と17項
目で団体交渉。市長要請
や議会要請を行い、「議
会決議」や「趣旨採択」
をいただいた。大切な
は多くの人がこの事を考
えていく。労働環境は変
化していくが、生まれる
声を生かしながら考えて
いきたい。

泉代議員 (水戸)
地本は「職場改善運動
を意識する意味で、職場
要求を全機関で取り組む。
対話から不平不満を組織
運動へ」と提起。コロナ
禍でも工夫しながら、で
きる事をやりきると意思
統一。地本ホームページ
を立ち上げ。各分会は行
動計画の議論と分会集
開催。対話の場を意識し
て作り、継続した運動を
進めていく。

運動方針(案)に 対する討論

正で70歳までの雇用が可
能に。会社は「情報提供
サービス」を開始。しか
し、青森の社員に対して
水戸の職場を紹介された
といった事例もある。制
度の定着には地元支社の
情報提供が重要。

村田代議員（仙台）

春闘要求。仙台地本の賃金改善「生」要求額は42358円。意見として組合要求と乖離がある、エルダー賃金の改善、要員確保、短日勤務実現、生活実態に基づきストラ

イキで戦うべき、などの「声」があり、来春闘は昇給係数2の取り戻し、消費税UP分の上積み

を。職場で目に見える労働運動を。仙台総車セ支部では、若手社員にアンケ

ートの取り組み。そこから32項目要求で職場の声として現場長との話し合い。

エルダー問題では、本人の意に沿わない職種や遠距、提示が遅い。結果、辞退や途中退職も。通勤できない遠隔地に発令さ

れ、単身で寮生活と二重生活で大きな負担。脱原発の闘い。核処分

の問題では地中に「10万年」埋める等ありえない。今後フクシマを伝え、風化させない運動を。

保泉代議員（高崎）

組織拡大について。高崎では指令1号発出以来18名の拡大があり組織が活性化。組織部・業務部

が連携を図り、取り組みの強化を行うなどJR関連労働者の労働条件改善

から組織拡大に繋げる取り組みを強化している。反合理化の闘い。JR

東日本は墨字化を目指し、



全ての職場で合理化施策のオンパレード。安全は脅かされ、公共交通としての使命を果たせない。

会社は新たに「柔軟な働き方」の提案でなし崩しに規制を取り払い、命

令一つで何でもやる「柔軟」な姿勢を作ろうとしている。国鉄世代が卒業

するチャンスに虎視眈々と準備してきた。「定期昇給半額」もたまたまコ

ロナが重なっただけで計画にあったのでは。

坂本代議員（東京）

分会規模でも横の繋がりを持ったため、Web会議を導入してみている。

組織拡大について。まだ大団時代の考えのまま来ている。時代のニーズに合わせた考え方を

組合が敬遠される理由の一つが、集会等で拘束される印象。若い世代では、大会や執行委員会、オル

グなどの方法も考える必要がある。若手はリアルよりネット重視の傾向。

会社は宿直体制の見直しなど合理化を進めている。対抗する力が必要。

働きやすい職場を守るため、組合を残す活動の継

続が重要。持続できる取り組みを行っていく。

北沢代議員（長野）

職協の在り方について。

ここ数年、役員の担い手がおらず、選出に苦労している。兼務しかないが

十分な活動ができるのかという声も。組織のスリム化や連絡・情報共有の

スムーズさが求められている。次世代に負担のかからない組織体制づくり

が急務。組織強化・拡大について。レクリエーションな

ど中止になっていても、若手の抱えた問題の相談

にのれる状況を作り上げる事が大切。車両所支部

で「昔の仲間を見て仲間になりたい」と、エルダーが国労復帰。取り組む姿

勢を見せる事が重要。「グループ会社と一体となった業務委託の更なる推進」で委託後も安全

は守られているか検証を。早川代議員（東京）

試験制度について。車体しか触らない社員に台

車の設問が出る。車種が多く本来業務を覚えるの

に苦労しているのに、別の勉強も必要となり大変。足枷

になっていて。逆に普段の仕事が応えられな



おらず、配転され土地勘の無い所で発生。対策は現場社員の注意だけ。不慣れな地での作業に嫌気が差し退職を考える人も。

北嶋代議員（千葉）

2年連続の赤字を避けるため、券売機の台数削減、警備員の契約解除、設備の検査周期延伸、ホ

ーム上の時計の撤去の話も。会社あつての労働者という思想に反撃を。

アスベスト問題。組織で取り組んでいるのは国

労のみ。潜伏期間が長く、発症まで時間がかかる。若手にも石綿検診実施な

ど、取り組みの強化を。伊藤代議員（仙台）

東日本本部は昇給係数2の新賃金回答を翌日妥

結、その後3月31日に申し入れ・交渉。ピン트가ズレているのでは。スト

は考えられなかったのか。エルダー再雇用について。現場長にコミュニケーション

が行われていないのでは？と問うと「そんなものありません」とい

う。組合所属の社員に嫌がらせ的な異動や提示。70歳までの雇用では仙台

の社員を水戸に斡旋し辞退せざるをえない状況。努力義務とはいえない

状況。現状打開を。性急な合理化による事故。ルールスターと列車の衝突事故や樹木調査中

の汽笛吹鳴。ベテランが



で国労排除に。

竹内代議員（東京）

加入に対する激励に感謝する。

JESSでは様々な面でJRと大きな差。病気で休んでも自分持ち。国

労互助会や総合共済は助かる。国労加入の呼びかけにも役立つ。イベント

や交流企画をお願いする。分会では、若い人を対象にDVD「足跡」な

どの学習交流会を取り組んだ。組合に入ることは自然な事という雰囲気を作

り、加入に結び付ける。加入後に組合費控除依頼書を会社に提出。その

際、必ず本人が管区長に提出するよう言われる。会社は本人に確認したい

と言うが、若い人は圧力に感じていて。組合代表者や分会長からの提出で

済むように要請する。宮崎代議員（秋田）

私の職場の国労は私1人。他労組4人で70人中

5人しか組合に所属していない。あらゆる機会を通じて組合の必要性を訴

えてきた。地道な活動の結果、未加入者が職場の問題点を言いに来るなど、

いい雰囲気になってきた。そんな中、30代の主務が

東労組に加入。翌月、元からいた東労組の人が出向に出された。完全な見せしめ。現場長は「前か

ら決まっていた」と言うが、職場の雰囲気は「ぼんた。キャリアアップのために本気で出向を希望する人を馬鹿にした行為。

大会代議員選出方法の変更について。仮に秋田から代議員を選出できな

かった場合、報告書だけでは生きた声が届かず、心に響かない。各地本

から最低1名選出を。及川代議員（盛岡）

職場では多くの方が労組未加入。過半数代表選

挙や安全衛生委員会について理解していない社員も。代表選の立候補届と

「立候補表明用紙」を提出、掲示板に掲示させて自分の考えを表明した。

地本は組織拡大対策会議を開催。取り組みや率直に総括。賃金や手当の

交渉など、組合の必要性を訴えていかなければ。平和と民主主義を守る

闘い。一関市議員選挙に国労議員団・千葉氏が3

期目の挑戦。地域の活性化や労働者の声を行政に反映させるためにも重要。

菅首相が退陣表明。総選挙では野党が協力し、与党勢力を追い込む。

職場では「一度も選挙に行かなかったが無心な様子も。職場での会話から選挙離れを止めることも必要。



コロナ禍においても、JESS職場で「労働組合の加入が当たり前」という声掛けから加入を勝ち取った報告があった。多くの委員から慢性的要員不足の報告がされた。会社の言う社員の幸福と逆行した職場実態である。

JR東日本では労働組合加入率が2割。社友会は施策の推進する役割を担っている。会社の「柔軟な働き方」は労働者の事を考えていないことも発言から明らかになった。

過半数代表者選挙は会社の巻き返しもありG会社を含め半減したが、柔軟な発想で労安委員となったなど報告を受けた、国労運動を進めると同時に、過半数代表選に向け、各職場の状況にあった取り組みをお願いする。

青年・女性部も次の仲間つくりのため、HPの活用など奮闘している。

質問・要請に対する答弁

組織部答弁

これまで困難な状況でも組織拡大を勝ち取ってきた。自信を持って実践できる状況づくりを。

その他答弁

感染防止について

現在本社に申し入れをしているが、時間との闘いでもあり、窓口間の整理も含めて取り組みを強化する。

バス会社の安全配慮に欠ける対応については、東京地本と連携し、取り組む。

課題別共闘について

課題としては認識をしているが、具体的な議論を深めていない。代議員と問題意識は同じである。

高齢者雇用について

「高齢者雇用安定法」改正に伴い、「求人情報サーブिस」が開始された。これについて「実態にそぐわない内容」との報告がされた。早期の65歳定年制の確立を求めつつ、本社と議論をしていきたい。

職協の在り方について

これまで各系統のエキスパートとして、要求の作成や交渉を担ってきた。本社施策の実施がスピードアップされる中で、更にその任務の重要性は高まっている。

一方で活動を担ってきた役員の方々が退職期を迎えており、エルダー出向に行きながらも役員を担っている職協があることも事実。

職協の在り方については検討をしていきたい。

アスベスト裁判について

本部・東京地本と連携し取り組んできた。引き続き取り組みを強化する。希望する社員への特種健康診断の実施に向け、引き続き会社を求める。

組合費控除依頼について

賃金控除、24協定については、JESSとの「労使間協約」に基づき行っており、正当な組合活動である。組合加入の圧力を感じる行為はあってはならない。当該地区本部より情報提供を受け、JESS本社には指摘をし、是正されない場合には情報提供をお願いする。

エルダー問題について

この間、指摘部分を含めて改善を求めてきた。コロナ禍によるスケジュールの遅れも報告され、社員に不安を与えないよう「双方向でのコミュニケーション」を求めている。

希望の優先は「地域なのか系統なのか」を含めて、丁寧なコミュニケーション作りなど各地方・地区本部と連携し、取り組む。

交渉強化について

JR東日本における労働組合数組織率の中で、職場の実態を会社に伝えること、組合員・社員の不安解消に努めることが重要。引き続き交渉の強化を図る。

また、JESS支店との交渉については、昨年の「協約」交渉でも、本社に求めているが平行線である。引き続き求めて行きたい。

代議員の選出方法について

第90回全国大会にて、組織検討委員会答申が示されている。

「組織のあり方について」も、同時並行的に、組織検討委員会の中で議論をしている。

10/15 JR東日本に年末手当要求を提出

< 国労の要求 >

- ◆2.7カ月 + 全社員一律5万円の加算
- ◆コロナ感染による私傷病休暇については、「期間率」から除外すること
- ◆12月10日までに支払うこと ……等

コロナの長期化、昨年来からの期末手当減額で社員・家族の生活は疲弊している。

会社は今こそ、指定公共機関を支える「ヒト(社員・家族)」への投資を!

一人で悩まず 皆んなと相談 いつでも受付 国労運動

組織拡大標語・優秀表彰より



書記長 集約

未来は 青年のもの JR世代のもの

**一点目は
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**

JR東日本は、2021年度の黒字化を目指して、「変革のスピードアップ」に関する具体的な取り組みを改めて明らかにした。

①業務改革・②働き方改革・③職場改革の「3つの改革」を進め、厳しい環境下においても社員の活躍機会の拡大と「働きがい・働きやすさ」の向上に取り組み」とし、経営体質の抜本的強化では、「『新技術の活用』、『仕事の仕組みの見直し』、『優先順位の低い設備、施策の廃止・削減』を徹底し、構造

改革に取り組む」ことを打ち出している。業務委託が進められてきた長野総合車両センターからは「昨年、台車関係の業務委託2年分を一括で提案がなされた」「早急な業務委託に対して本当に安全が守られるのか不安を感じる」などの職場実態が報告された。

仙台地本からは「レールスター」と列車の衝突事故や支障樹木の調査中の汽笛吹鳴が相次ぎ発生。充分な教育、余裕のない作業が問題」であり、責任追及を、との発言があった。

まずは発生個所である職場と連携し、当該の地方で支社に求めていく、その上で、本社に求める課題があれば行う。

また、水戸地本からは、「中編成ワンマンの実施に対して、『対策委員会』を設置し、ワンマン運転に対する不安や感し方を集約し、交渉を行うと共に、利用者との立場からも状況の共有化を行い、関係自治体への要請を行う中で『議会決議』が図られた」と発言された。

「変革2027」の具現化に向けたスピードアップ、様々な施策

が引き続き進められることが想定される。この間の検証からは、施策に職場・社員が追いついていない実態も多く報告されている。

「安全」やサービスを蔑ろにする前のめりの変革には警鐘を鳴らさなければいけない。国労東日本本部は、安心して働き続けることのできる職場・環境があつてこそ、「安全・安定」輸送を担うことが出来るという立場で、仕事・安全総点検運動を強め、施策の検証から団体交渉の強化を図っていく。

**二点目は
秋季年末の取り組みから
2022春闘に向けて**

今年の春闘について、JR東日本からの回答が示された後の行動について質問がされている。

JR東日本の回答期限設定については、国労としても見直しを求めてきたが、「支払システム上の問題から困難」との見解から、持ち帰り、回答について執行部・本部にて相談の上、回答期限である翌日正午に受け入れる

旨の判断をしてきた。賃金や手当については若手社員の思いは「不満」「魅力のない会社」の一方で、「もらえるだけありがたい」「この状況化では仕方がない」等の声があると発言された。2012年の人事・賃金制度以降、賃金が個別管理とされ、今年の春闘期前段の取組みとして、青年部が主体となつてWEBを活用し、「賃金実態アンケート」を取り組み、多くの青年・女性社員の方々にご協力を得られ、現状・実態を交渉で訴えてきた。

秋季年末の取り組みとして、賃金実態調査、JR東日本だけの取り組みとせず、グループ会社（他労組）を含めて取り組むことを計画している。協力をお願いしたい。

**三点目は
平和と民主主義を
守る取り組みについて**

東日本大震災、原発事故から10年経つてもなお、復興とは程遠い現実が報告された。今年の「フクシマ交流」はコロナ禍の中で、青年・女性の学習の場と

**四点目は
「組織強化・拡大」の
取り組みについて**

もはや職場によっては労組加入者が少数の中で「垣根を超えた共闘が必要」と発言がされた。

組合員が各職場に点在をする中で、横のつながりを保てる機関整備も重要な課題である。今大会では、7名のJR採用世代の皆さん

しての活用も検討されている。

政治闘争、自民党総裁選挙について、誰が総裁になつても自民党の本質は変わらない。コロナ（不況）の長期化は、政治の責任、非常事態の中で、野党が求める臨時国会の召集に応じない姿勢は、その極みである。衆議院選挙は野党当選に向けそれぞれの持ち場から全力を挙げる。

に代議員になつていただいた。未来は青年のもの、JR世代のものであり、仲間たちが生き生きと活動しやすい体制整備は国鉄世代の責務である。

引き続き、コロナウイルス感染症予防対策を最優先にした運動・活動になるが、組織強化・拡大に全力を上げつつ、5年ビジョンの具現化に向け、東日本本部も9地本と団結し、全力を上げることが述べて第35回大会の集約とする。

**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 がん保険
医療保険
生命保険
付帯
今年5年連続
インシュアランス生命保険社が
No.1に選ばれるアフラックの保険に加入
(詳細はホームページをご覧ください)

「生きるためのがん保険Days! ALL-in」は、がんに関する治療費に加え、治療関連費も幅広くまとめて保障する保険です(所定の支払事由に該当する必要があります)。

(引受保険会社)
「生きる」を創る。アフラック
東京第二法人営業部
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658
P19437 AP000-2020-0059-2007029 29333

■募集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)
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