



No.846 2022年 3月15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

エルダーも プロパー若手も ベテランも みんなで取り組む 組織拡大

第39回東日本本部拡大委員会

書面で開催! コロナ禍でも続く、組織拡大・労働条件改善の取り組み

多くの委員からの書面発言では、労働条件改善の取り組みや、組織拡大に向けた取り組みの報告をいただき、組織拡大の取り組みに向けた一歩となりました。また、昨年減額された定期昇給の回復について多くの委員がふれ、春闘交渉を進める上での貴重な声が寄せられました。

委員会は、事前に方針案を送り、その後、発言を書面でいただき、それを踏まえて答弁および書記長集約を各委員に送付し、確認後に賛否を送ってもらうという手順で行いました。

国労東日本本部は2月11日、交通ビルにおいて、第39回拡大委員会を開催しました。新型コロナウイルス第6波による「まん延防止等重点措置」発令中であることから、開催方法を完全書面での開催としました。以下、報告とします。

国労に寄せられる 定期昇給完全実施と 減額分回復を求めると たくさんの方の声

【第39回東日本本部拡大委員会 表決結果】

議題	賛成	反対
議題1 協約・協定の締結承認について	16	0
議題2 当面する運動方針(案)について	16	0
委員会宣言(案)の承認について	16	0



加藤議長(東京)・鈴木副議長(神奈川)

現在「賃金実態アンケート」を取り組んでいる。この趣旨は、基本給が個別管理とされている中で改めて、今の足元の実態を明らかにすること。社員の「生」の思いを掴み、交渉の場で会社に訴える中から要求の前進につなげることを目指している。

国労は1月29日に第192回拡大中央委員会を開催し、「基本給(平均)の2.2%相当額、6,000円を基本とする」べア要求等を確立、これに加え、JR東日本に対する要求は、昨年の定期昇給の切り下げを特別加給として求め、回復を求めることとした。

社員の「生の思い」から 要求の前進を

(全文はHPに掲載) 当面する課題の1点目は「22春闘」について。



JR東日本は、「変革2027」で見据えていた、厳しい経営環境がコロナ禍で早まったとして、施策のスピードアップを進めている。昨年の5月には「現業機関における柔軟な働き方の実現について」が提案され、3月12日以降、駅および乗務員区の組織統合がされる。

JR東日本・貨物には、14日に提出し、3月17日までの回答を求め、グループ会社については、3月末までの決着を目指して走り出すこととなる。迅速な情報伝達に努めるので、協力を要請する。2点目は、「安全・安定」

この間、職場からは各種施策に追い付いていない実態も多く報告がされている。今後の交渉と併せて、どの様な社員運用になるのか「安全とサービス」の観点から施策実施後の状況を検証して行かなければならない。

3点目は、こうした取り組みの集約点である、組織の強化・拡大について。昨年の大会以降、〇名の加入者を迎え入れていただいた。東日本本部として1月に開催を予定していた「労働安全衛生委員交流会」は、感染拡大で残念ながら中止を余儀なくされたが、参加予定者からの文書発言では、具体的な職場環境改善や社員間の信頼関係を築けている等、委員に選出されたことの成果が多く報告された。

の間、各地方からは、現状の組織実態に合わせて体制整備を進める報告がされ、今後を見据えた具現化は待ったなしであり、引き続き進める。4点目は平和と民主主義を守る政治闘争の強化について。岸田首相は「新しい資本主義」を掲げ「成長と分配」の好循環を創り出すとしているが、中身は前政権を踏襲したものの。昨年の衆議院選では、改憲に意欲的な政党が議席を伸ばした中で、今後、改憲に向けた動きが加速することは必至である。

加えて、今年は『国労の課題と方向性(5年ビジョン)』の提起から3年目を迎え、中間総括を行うこととなる。この間、各地方からは、現状の組織実態に合わせて体制整備を進める報告がされ、今後を見据えた具現化は待ったなしであり、引き続き進める。4点目は平和と民主主義を守る政治闘争の強化について。岸田首相は「新しい資本主義」を掲げ「成長と分配」の好循環を創り出すとしているが、中身は前政権を踏襲したものの。昨年の衆議院選では、改憲に意欲的な政党が議席を伸ばした中で、今後、改憲に向けた動きが加速することは必至である。

今年は参議院選挙の年。自公政権が進めてきた「戦争の出来る国づくり」、格差社会、国民不在の政治からの転換を図るため、立憲野党の前進を図らなければならぬ。むしろ、私たちが、未だかつて経験したことない困難な状況に直面している。新たな変異株の爆発的な感染と未だ収束が見えていない中で、「22春闘」を迎えることとなる。ウイズ・アフターコロナを見据えた、構造改革・固定費の削減の嵐は、今後も、グループ内で強まることは必至である。

各委員からの発言

柳原委員・長野地本

支部で季節ごとに行っていたレク活動は、過去において、国労加入に結び付いたことから継続して行っていく。

冬期間の豪雪地帯の飯山線で、若い非組合員の社員も激励しようと試みているが会社側の抵抗にたい断念。組織拡大に結び付ける取り組みの継続を検討していく。

反戦平和の学習会開催、原水禁大会への組合員派遣なども行った。現在も「国鉄闘争を語り継ぐ会」の支援を長野県労組会議が中心に継続している。

3年後には支部所属の現役組合員は少なくなる中、機関整備を進めざるを得ない状況である。

藤井委員・新潟地本

「柔軟な働き方」について。庄内総合センターは、現業・非現業など何でもさせられる環境に改善されてしまう。鉄道業務は専門性が強く、技術継承を含め、問題点が多くある。

繁閑等に応じた出面数の柔軟な設定などに問題があり、実施後に検証を行い、具体的な改善に取り組みしていく。東日本本部も各地方の要求を集約し、本社交渉で改善をお願いする。

コロナ禍で具体的な行動が抑制されるなかで組織強化・拡大会議を開催してきた。対象者への接触が難しいが、新潟地本でも組織拡大対策会議を開催し、全体で取り組んでいく。

佐藤委員・神奈川地区本部

エルダー先について、希望したものとはまったく違う会社の提示。何のために3つ希望を書かせたのか。本人の希望がかなう取り組みの強化を。会社は修繕費を削減、除草、簡易な材料交換、軌道修繕などをJR直轄で行う状況。

組織再編に係わる説明がされ、計画グループで行っている一部の担当を各線路科が行う。業務増大で超勤も増大が予想される。組合としてしっかりと検証し、安心して働ける職場環境を求めていく。

泉委員・水戸地本

水郡線ワンマンの拡大や、駅無人化の提案と、統括センターの内容が、ダイヤ改正提案の中で説明された。乗務員の解明要求では「準備時間等の詳細」を求めているが、「運用行路に反映」という回答しかこない。本社と交渉・折衝を強化してほしい。

電力職場にフレックスタイムが導入。グループ作業には「なじまない」といった声が出ている。土浦管区社員代表者選出の取り組みを起点として前進し、JESS交流会に多くのプロパーが集。労働組合の必要性についての認識の一致ができた。

「最後は国労で」と願って国労加入した組合員もいる。エルダー雇用についてどう改善していくのか聞かせて欲しい。ワンマン運転が開始されたが、安全確保ができていない。ホームが狭く危険箇所も多い。導入後の検証を進めていく。エリア本部・本社間交渉後に合同対策会議を開催し、要求を全体化して地方交渉に臨む態勢が必要だ。

及川委員・盛岡地本

昨年の春闘でJR東日本は「昇給係数2」という大胆な削減。これは生涯賃金で100万円以上の減額となるが、多くの若手社員はその実態を掴んでいない。ダイジェスト版を手渡しして説明してきた。今後も労働組合として必要な情報を提供していく。

昨年、定年退職を待たずに国労の仲間が退職した。「毎日が残業。定時では帰れない」と辞表を提出している。1人組合員職場の実態把握に努めるとともに「連絡を密に取り合う」「集まる場をつくる」ことを訴え、組織強化につなげていく。

私を含めた若い社員は

伊藤委員・仙台地本

昨年、賃金アンケートでは4万円の要求額で、5,000円のベア要求。国労が本腰を入れて取りに行く気構えが無いのを見透かし、会社は定期昇給の半減に踏み切った。県支部として街宣行動・チラシ配布行動を取り組んできた。いまこそストライキで立ち上がるべき。

窓口閉鎖の当該駅に様々な苦情があった。チラシとアンケートはがきの配布を行い、年輩の方々・ネット環境が無い方から多くの意見を得た。今後の支社団交に活かす。

「変革2027」は労働者を競争させ分断し、すべてを「自己責任」、そして「自己解決」することを強要する会社。「変革」していくもの。歯止めを掛けるのは労働組合しかない。

労働組合の必要性を職場において目に見える成果で明らかにしていくことが組織拡大に向けた闘いでは重要であることを確認し、取り組みを進めてきた。

社会的にも、感染拡大で労働者の首切りが横行している。労働・生活相談活動を通して地域にお

宮崎委員・秋田地本

定昇半減、手当の低額回答で収入が激減。フレックス制導入で若手の超勤が減少して生活を直撃。組合に求められているのは、暮らしを良くするために闘っている姿。エリア本部は低額回答に妥結せず、支給日が遅れようとも最後まで闘っていた。設備系の支社・技セの統合の施策について。胡散臭い理想論ばかりで中

ける多数派を目指す闘いもこれからは必要であると思う。

「変革」していくもの。歯止めを掛けるのは労働組合しかない。

労働組合の必要性を職場において目に見える成果で明らかにしていくことが組織拡大に向けた闘いでは重要であることを確認し、取り組みを進めてきた。

社会的にも、感染拡大で労働者の首切りが横行している。労働・生活相談活動を通して地域にお

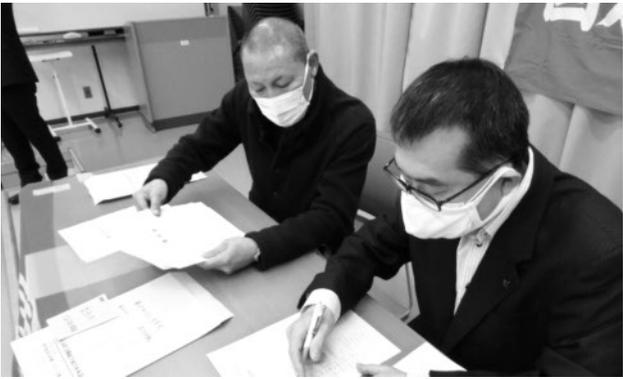
本間委員・八王子地区本部

五日市線武蔵引田駅は一人勤務のため、食事休憩中でも旅客対応せざるを得ない。今後、青梅線、南武線、武蔵野線にも拡大していく中でこれらの路線は運転本数も多く、食事休憩を取れるのか疑問。会社は「遠隔コールセンターの社員が対応するので問題ない」というが、券売機トラブルや障がい者対応は電話ではできない。

身がない。仕事量は膨大に増え、事故を頻発する負のスパイラルとなっている。代議員の選出方法について。秋田のように組織人員が少ない地本は、代表を送り込むのが困難になっている。各地本が最低1名選出できるようにしていただきたい。

今後、青梅線、南武線、武蔵野線にも拡大していく中でこれらの路線は運転本数も多く、食事休憩を取れるのか疑問。会社は「遠隔コールセンターの社員が対応するので問題ない」というが、券売機トラブルや障がい者対応は電話ではできない。

身がない。仕事量は膨大に増え、事故を頻発する負のスパイラルとなっている。代議員の選出方法について。秋田のように組織人員が少ない地本は、代表を送り込むのが困難になっている。各地本が最低1名選出できるようにしていただきたい。



また、「休憩時間は業務用携帯電話を所持し、連絡が取れるようにしてほしい」と言われている。業務出来るようにしている時間は休憩時間と違うのか、休憩時間の定義を整理しなければならない。

北嶋委員・千葉地本

「変革2027」の発表以降、効率化がすごいスピード。サポートコールシステムが導入され、一人勤務で昼間無人駅の状態に。ワンマン運転の導入では、関係自治体か

執行部答弁

【組織部答弁】

清水委員（高崎）から、

「労働組合組織率の低下は労働者の競争を生んでいる」という発言があった。会社が一番恐れるのは労働者の団結。格差を生み、分断させ、力を持たせないようにしている。会社側と交渉できる労働組合が必要であるということ、語り掛けていく必要がある。

早川委員（東京）からは「役員や一部組合員だけでなく、全ての国労組合員が窓口となり、組織拡大に向けて取り組む必要がある」という発言があった。みんなが世話役になり、信頼を勝ち得る

書記長集約



先輩ももう一度

**国労の誇りを
見せてほしい**

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づくりに向けて。

行動が組織拡大へつながると確信。まずは一人拡大するため、踏み出していたいただくことを願います。

【業務部答弁】

柔軟な働き方に実現の施策・駅の統括センター化について、多くの委員から発言があった。社員が不安にならないように、説明を求めていく。超勤の増大予想についても、労働組合としてしっかりと検証していかなければならぬ。

エルダー先提示について発言があった。東日本本部として2回の実態調査、交渉を行った。双方向でのコミュニケーションづくりを今後も求めていく。

JR東日本会社は、「現業機関における柔軟な働き方の実現」を提案。融合と連携、ということからも分かる通り、様々な業務を行っていく事になるというものであり、経験がない中で新たな業務がやり切れるのか不安が増大してきている。統括センターが設立され、乗務・駅業務・企画業務など働き詰めの状況に。社員が困らない体制を作っていくために、引き続き検証を進め会社に対して改善を求め、労働組合の役割を果たしていく。JES S職場における問題点について本間委員（東京・八王子）が報告。

この間、各支店における問題点については、本社に求めてきたので、引き続き、関係地本・地区本部と連携し取り組む。一人勤務の問題点などについても改善を求めていく。L i v i t の問題について伊藤委員（仙台）が報告。L i v i t とは、昨年、労使間の取り扱いについての協約を締結。年末手当が初めての交渉となり、ダイジェスト版を発行した。未加入の社員の皆さんにも労働組合の取り組みを理解してもらう努力をしていく。

大きな2点目は22春闘について。

22春闘も厳しい交渉となることを予想。昇給係数4を実施させ、また昨年半減された所定昇給係数の回復についても求められていく。第二基本給の廃止および、55歳以上の定期昇給の実施、エルダー社員の賃金は59歳時の基本給スライドも求めている。貨物会社に対する春闘要求については、本部・全貨協が確立することになる。現在、賃金実態アンケートを実施中。この取り組みが、交渉の強化につながることを意識し、一人の組合員が一人の未加入者に呼びかけることが春闘の強化につながる。

3点目は、私たちの最重要課題である組織強化・拡大について。

泉委員（水戸）などから、支部の凍結や分会再編、職協についても組織の状況に合わせた機関整備の報告。国鉄採用組合員はあと2年で退職。今後、国労の継承発展に向けて、JR世代組合員が活動しやすい体制を作っていく必要がある。

組合未加入者の声については「組合費が取られなくなると給料が増えた」「煩わしい動員がなくなると良かった」に象徴される。一旦失った、労働組合への信頼を取り戻すことは容易ではないが、メッセージをいかに伝えるのが重要。早川委員（東京）からの「退職だからとあきらめていない先輩ももう一度国労の誇りを見せていただきたい」という言葉の通り、また、昨年の大会で最優秀賞となった組織拡大標準語「エルダーもプロパー若手もベテラン

最後に政治闘争について。

方針書の通り、改憲阻止、平和と民主主義を守る取り組みの強化が求められている。引き続き平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」「9条の会」が取り組む各地での護憲運動・平和運動と連携しながら立憲野党の候補者当選に向け全力で支援していく。

清水委員（高崎）のご指摘のように、地域における多数派を目指すことも大切な事であり、地域の状況に応じた取り組みによって、勤労国民のための政治を作るために、お互いに努力していく事が必要となる。以上大きく4点について集約した。当面は対面とリモート活用などによる会議・交流会の設定としていく。こうした中でも時間は進んでいる。課題は山積をしているが、9地方本部が団結して運動の前進を図っていただく事をお願いし、第39回拡大委員会の集約とする。

**基本給アンケート
引き続き取り組み中!**

59歳以下の、JR東日本・JR東日本グループ社員の皆さんにお願いします。

国労東日本本部は、JR東日本とグループ会社の社員を対象に基本給アンケートを実施しています。基本給などが個別管理とされている中で、各社ごとに社員の年齢と基本給の関係をプロット図化し、現在の賃金カーブを調査して足元の実態を把握することは大切です。1月末を調査期間としていましたが、サンプル数を増やすことから5月まで継続して行います。一人でも多くの方に回答していただくよう取り組みをお願いします。

**集まった
思いはた
裏面に!**



22春闘勝利へアンケート実施

定期昇給完全実施 減額分回復

を求める多くの声とどく

・夜間作業をやらないと食べていけない。

30代後半〜40代社員

- ・ボーナスが低水準では、他の企業と比較してメリツトが無い。以前の水準に戻してほしい。
- ・基本給が半分で、ボーナスも抑え込まれる。モチベーションが上がらない。
- ・給料が少ないのでボーナスを貯金に回す。将来が不安。
- ・福利厚生が減ってきているので不安。
- ・宮城県に都市手当が無いのがおかしい。仙台は政令指定都市です。
- ・生活がきつい。副業を解禁してほしい。
- ・役職ではなく担務で給与が決まればいい。同じ仕事なのに給与が違うのは理不尽。
- ・基本給は低いが、ボーナスが高いのでそこそこの年収になっていたが、ボーナスが大きく変動するとなれば、ライフプランが立てにくい。

10代〜30代前半社員

JESS社員からは 格差解消を求める たくさんの方が

- ・期末手当や各種手当で補っている。基本給を上げてほしい。
- ・コロナへの対応でマスクや除菌剤などお金がかかるが基本給は上がらない。管理職はコミュニケーション不足で仕事をこなせず、一般社員に投げつけてくる。離職を考えてしまう。
- ・定期昇給係数4にはこだわったほうがいい。
- ・本来業務以外にやることが増えそうな割に基本給が低いのでは。

国鉄採用者

- ・組合の加入率が今のままでは、賃上げはおろか労働条件の切り下げは目に見えている。労働組合への過半数の加入を目指すべき。
- ・一時金の減額で貯金ができなくなった。老後が不安。
- ・JR各社の中で、なぜ東日本だけが定昇半分なのか。労働組合がないので一方的に実施したのかと思えない。
- ・子育てが終わり、ようやく余裕が出てきたが、子育て中はどうやりくりしても赤字でした。それを考えると若い社員の賃金底上げを取り組んでほしい。

JESS社員

- ・JR東日本と格差がありすぎる。本体社員から見下されているように感じる時もある。
- ・手当のあるなしも問題ですが、出勤の多さと、それにかかる移動時間も問題。毎回の制服の持ち歩きも非現実的。毎回前日に出勤先に持って行っている。社員の目線に立ってほしい。賃金と福利厚生が離職率の高さの原因。
- ・社外の友人に比べ、基本給が少ない。賞与を含めれば年収は同程度になるが、賞与が下がれば、社外の人に比べて大きく下がる。
- ・手当が少ない。乗車証も購入券も無い。極め付きは低すぎる定期昇給額。本体と同じ仕事をしていてここまで差をつけるのは差別だ。
- ・社員への負担は増やされているのに、手当は抑えられ、昇給は低すぎる。通勤先への移動時間も超勤にならない。JRの最重要会社ならばもっと働く環境を整えてほしい。
- ・基本給は上がったが年間昇給額がおかしい。遠く

関東交運労協 2022 春闘総決起 集会開催

関東交運労協は、2月16日に「2022春闘勝利決起集会」を田町交通ビルにおいて開催しました。

主催者あいさつで、上岡議長は「生活の基盤を支える人流・物流が止まると生活が止まる。重責を担う産業だが業績は厳しく、手当の減額などを受け入れざるを得ない状況。組合員の生活を守るために交運労協は精一杯闘う」などの訴えを行いました。

その後、全自交、運輸労連、私鉄総連などから報告がされ、国労から東京地本・田中書記長が「昨年の春闘では当然のようだった定期昇給が半減にされた。駅と乗務員の融合で朝は乗務員、午後は駅員といった、何でもさせる体制が作られる。若い仲間の声に応え、組織拡大に取り組んでいく」などの決意表明がありました。

その後、集会宣言を採択し、中村副議長（国労東日本本部副委員長）から閉会挨拶がされ、最後に上岡議長の団結ガンバローで、春闘勝利を誓い合い、集会を終了しました。



これからの医療の進歩を見据え、「生きるためのがん保険」を新しくします。

NEW/ 生きるためのがん保険 Days1

アフラックはがん保険契約件数 **No.1**

女性特有のがんにも手厚い **NEW/ 生きるためのがん保険 Days1**

あなたの保障を最新化 **NEW/ 生きるためのがん保険 Days1プラス**

すでにアフラックのがん保険にご契約の皆様は

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

アフラック 東京第二法人営業部
〒100-0005 東京都千代田区西新橋2-1-1 新橋三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

