

# J R東労組千葉地本「第34回定期大会」 運動方針(案)

日時・場所

2019年7月6日(土) 10:00~19:30 TKPガーデンシティ千葉  
(9:45までの入場をお願いします)

## ◆スローガン(案)

1. J R東労組の存亡をかけ、未来を切り拓くために、12地本が総団結し  
全組合員と共に組織の信頼回復と強化・拡大を実現しよう!
2. スト権に頼らない、組合員と共に歩むJ R東労組をつくろう!

## ◆運動の基本（案）

### 1. 19 春闘を総括し、J R 東労組の存亡かけて向こう 1 年間のたたかいをつくり出そう

J R 東労組は、第 35 回臨時大会で、職場の声を尊重し、全組合員が納得と共感を持てる運動づくりで、新たな J R 東労組をつくりあげることを確認し、新生 J R 東労組がスタートしました。そして、第 36 回定期大会では、現在の執行体制を確立し、第 37 回臨時大会では、J R 東労組の存亡をかけ、向こう 2 年を展望し、未来を切り拓くために、12 地本が総団結し、全組合員と共に組織の信頼回復と強化・拡大を実現することを確認してきました。

以上のことに踏まえて 19 春闘は、18 春闘を総括し、基本原則に立ち返り、J R 総連の仲間とともに、「統一ベア要求」を掲げて統一闘争を展開してきました。さらに、組織の信頼回復、強化・拡大をめざし、70 名を超える再加入を勝ち取り、新たな仲間を迎えることが出来ました。しかし、第 38 回定期大会でも現れた通り、未だ組織的課題を乗り越えることができていません。

改めて 18 春闘などを捉え返すと、吉川前委員長をはじめ、一部の指導者たちに引きずられながら、場当たりの無計画な組織指導を行い、オルグの内容も極めて脆弱でした。18 春闘の申 13 号で「全組合員一律の定額ベアを実施すること。なお、「定額」以外の実施方法は将来にわたっても行わないこと」を申し入れたように、私たちが求めてきたものは「格差ベア永久根絶」でした。しかし、闘申 1 号交渉では、組合員の大量脱退という局面に立ち、事態の収束のため、吉川前委員長による席上妥結方針のもと、ベアに対する会社の考え方を受け入れ「所定昇給額にこだわらない」ことをもって闘申 1 号交渉に幕を閉じました。しかし、中央闘争委員会情報 No.9 では、「ベアの実施は所定昇給額にこだわらないことを確認」「会社内に存在した『格差ベア』は J R 東労組が終止符を打った！」と打ち出しましたが、会社は「所定昇給額により職責の重さを反映させる手法によりベアを実施することはある」と明確に回答しており、とても終止符を打ったとは言えませんでした。また、これまで J R 東労組が「格差ベア」と称してきたベアにおける社員間の差について会社は「職責・職能・等級などを見たやり方は差がついても合理的な差である」と主張し、組合は誰もが公平感を持てればと回答して受け入れました。つまり、私たちが主張した格差ベアを合理的な差として認めたということです。

こういった経過を踏まえ、闘申 1 号の交渉経過をつまびらかにして議論することに重きを置きました。職場においても、闘申 1 号の読み合わせをはじめとした議論する場が多く持たれ、多くの組合員との対話などで、認識の一致を図ってきました。

私たちは、「格差ベア永久根絶」をめざしたスト戦術を方針上の誤りとし、18 春闘は「大敗北」であったことを機関決定し、「大敗北」の現実から目を背けることなく、18 春闘での労使議論の問題点を明らかにし、19 春闘をたたかってきました。また、ベアの要素として物価上昇や生活向上分のみを掲げてたたかうことは、闘申 1 号の議論経過からも対立しか見えてこないため、いかにして組合員の声を基礎とし、賃金カーブ上の課題や配分にあたり、

組合員全体の利益を考えていくのかという観点を大事にし、私たちの要求の正当性を武器に団体交渉に挑んできました。

しかし、18 春闘の過程で多くの組合員が離脱を余儀なくされ、組織の力量にも多大な影響を及ぼした今春闘は、かつてない厳しい労使議論に直面しました。それは、諸先輩方が築き上げてきた責任組合としての役割を十分に発揮することができない現実を突き付けられたからです。また、世の中全体が 1955 年以降築いてきた春闘のたたかい方や形を変更するとも言える事態の中、「働き方改革関連法」が制定され、労働者保護の法律が撤廃・形骸化されていくのではないかとといった情勢の中でのたたかいを余儀なくされました。

申 15 号第 3 回団体交渉で会社から、「定期昇給を実施し、その際の昇給係数は 4 とする。基本給改定を実施し、社員の基本給に対し所定昇給額の 6 分の 1 の額及び、主務職以上及び T 等級以上の社員には 100 円（M 等級及び S 等級は 200 円）を加える。55 歳以上の社員については、基本給減額分の調整をしているため、その適用額にベアを加える。グリーンスタッフ、エルダー社員は基本賃金に 500 円加算する。」といった、ベア平均 1,050 円の回答内容を受けたものの、席上妥結は行いませんでした。このことは、J R 東労組結成以来、賃金交渉においては初めてのことでした。

極めて「J R 東労組の課題」であることから、全地本執行委員長会議を開催し、団体交渉の経緯などを明らかにし、今後の方向性について議論を行い、苦渋の選択ではありましたが「妥結」することを満場一致で確認し、「妥結」してきました。

職場からは「ベアが出てよかった」「定期昇給が出されてよかった」「エルダー 500 円加算は成果だ」「今回の春闘のたたかいは、嘘やごまかしがなく分かりやすかった」「本部見解は、本部の苦渋の判断が伝わってくる」など、18 春闘の現実を受けとめた上での多くの感想が出されました。

このように 19 春闘におけるたたかいの教訓は、18 春闘をそれぞれが総括し、19 春闘の課題を見出し、組合員と向き合いたたかいを再構築できたことです。このことに自信と確信をもって、組織拡大のたたかいに決起しましょう！

## 2. 「変革 2027」をはじめとしたあらゆる施策に対して、JR東日本に「鉄道のプロ」を残していくために決起しよう！

会社から、JR東日本グループ経営ビジョン「変革 2027」に基づき、効率化施策と新しい技術の導入や仕事の仕組みを変えて、私たちの意識変革を促すような提案がされてきています。その理由は、会社経営の危機感として、今後の採用についてどのように人材確保していくのかといったことや、今後は人の移動も減り、会社全体の収益を確保するためにどのように運用していくのかといった問題意識があると思われまます。

そのような状況の中で、生活サービス事業と鉄道事業の割合をどんどん変化させ、JR東日本の黒字経営をいかに保つのか、会社の経営形態を大胆に変化させるために舵を切ったと考えられます。そこで、打ち出されたのが、“変革 2027”です。“変革 2027”は、会社の経営の転換を示すとともに、一人ひとりの社員に向けたもので、会社はビジョンを示し、社員一人ひとりが答えを出していくといった狙いが透けて見えます。ですから、私たちの意識変革を迫っている施策だと捉えるべきです。しかし職場では、矢継ぎ早な施策を現場長や管理者が説明しきれない現実に対して、不平不満や不安感が渦巻いています。

これまで、いくつかの確認メモを結びながら、施策に対して向きあってきました。しかし18春闘以降、私たちの組織的力や、施策などに対する立ち向かい方が弱まっていることが大きく影響し、施策のスピード感として現れています。だからといって、対立することを目的としたたたかいでは、単なる組合員の引き回しにしかありません。労働組合の目的は、労働者の雇用と利益を守ることです。そして、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保し、労働条件の向上を図っていくことなどです。

急激な人口減少やAIやIoTなどによる自動運転の実用化など、経営環境は急激に変化し、このような社会の変化や進歩は誰も経験したことがなく、私たちは大きな転換点に立たされています。具体的には、1つの職種に限らず、様々な職種を担うべきだと、つまり、『多能化』『複務化』を通じて、『労働密度の強化』がされる中で、私たちはこの組織を守り、強化・発展させていかなければならないという任務があります。

JR東労組発足以来、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保にして、施策に取り組んできました。また、施策を実施した後においても検証運動を具体的につくりだし、議論を積み重ね要求を掲げてたたかってきました。そして、事故や事象に対しては原因究明委員会の取り組みを通して、事故や事象の本質に迫る取り組みをしてきました。

しかし、安全については、平成18年度から国土交通省が実施した「運輸安全マネジメント制度」以降、会社は個人の責任に切り縮め対処しているように思えてなりません。その内容は、「①安全方針の策定・周知②安全重点施策の策定、見直し③コミュニケーションの確保④事故、ヒヤリハット情報の収集・活用⑤教育・訓練の実施⑥内部監査の実施等」となっていることから、事故などが発生しても、「事故の未然防止活動」が先行し、そこには、事故に学び再び同種事故を起こさないといったヒューマンファクターの観点に伴っているのかといささか疑問に感じます。そして、そこには予防安全といった観点はありません。まさ

に、墓石安全からの対策でしかありません。その上、ジョブローテーションなどで、専門性をはく奪されてしまう恐れのある施策が提案され、「安全、健康、ゆとり、働きがい」がどのように担保されるのか明確にならなければ、鉄道業の将来は保証されません。そして、私たちの働く場も本質的に奪われてしまう可能性があります。

これからも「机上の論理」ではなく「生きた職場の現実」をもとに、施策の狙いや本質を見抜き、検証のたたかいを強め、守るべきものを明確にしながら職場に見合った施策をつくり出していかねばなりません。そして、シナリオのない緊急事態に対応する力を養うために、職場現実を発信しながら、「鉄道のプロ」をつくり出していきましょう。

**3. 組織の信頼回復、強化・拡大と、情勢を見誤ることなく、今一度、「職場からの挑戦」を一人ひとりが実践し、これからの厳しい時代に対して、何としても労働者の雇用と利益を守り抜き、将来を切り拓こう！**

18 春闘の「大敗北」の大きな原因は、情勢分析の誤りでした。今の我々を取り巻く状況は、働き方自体が急激に変化をしていきます。周りの働き方が変化しているにもかかわらず、今までの働き方の延長線上で物事を考えていたら競争社会に取り残されていきます。これは冷厳な事実です。

そのような中で、労働組合として、どのようにしてたたかっていくのかが問われています。安全や雇用、労働条件といった場合、ゆとりや働きがい、あるいは教育の問題や、労働時間管理の問題にもきちんと踏み込んでいかなければなりません。

今後も矢継ぎ早に示される施策に立ち向かっていくためには、団体交渉力を高めていかなければなりません。ですから、今私たちの最大の課題は、何としても「組織力」を再生させることです。そのためには、組織の信頼回復、強化・拡大と、12 地本の総団結しかありません。そして、これからの厳しい時代に対して、何としても労働者の雇用と利益を守り抜き、将来を切り拓いていくためには、労働者にとって「JR東労組」は必要不可欠です。更なる「組織力」の強化をもとに、団体交渉等で要求を実現出来る組織を再構築していかなければなりません。

年頭にあって、安倍首相は、「歴史の大きな転換点を迎える。平成のその先の時代に向かって『新たな日本を切り拓く』1年とする」として、安定した政権基盤で改革を進める決意を示しました。これに対して、立憲民主党の枝野代表は、「新しい時代がスタートする。多様性を認め合い、支えあい、社会を底上げする新たな社会像を示す」と述べ、これまでの政治の流れを転換する必要性を強調しています。参議院選挙では、「アベノミクスと消費税」「外交政策」それに、「憲法改正」などが争点となることが予測されます。さらに、「社会保障制度改革」や「外国人材の受け入れ拡大」も焦点になってくると見えています。

そのことを前提に、JR東労組が推薦する議員と連携を強化し、平和・人権・民主主義を守るたたかいを推し進めます。そして、JR東労組の政策課題についてJR東労組議員団会議と連携を強化し、各地域においてJR東労組運動を推し進めます。

昨年の臨時大会では、向こう2年を展望し、組織拡大・強化をめざすことを確認しました。さらに組合員の絆を深め、組織の強化を通じて新しいJR東労組運動を強化し、組織と組合員への求心力を高めていきましょう。

「組織力」を強化する場は職場です。JR東労組の最大の教訓は「職場活動を源泉」として、様々な運動をつくり出し、抵抗とヒューマンイズムの精神を育んできたことです。労働者の将来を切り拓くために、今一度、「職場からの挑戦」を実践しましょう

## ◆運動の具体策

### 1. 安全と働きがいのある職場をつくりだす取り組み

#### 【1】諸施策について

- (1) 「変革 2027」に基づいて示される「電気部門の変革 2022」「『駅』の変革と新たな顧客接点創り（旅行業部門の今後の方向性）」「新たなジョブローテーションの実施について」などの施策に対し、組合員および離脱した仲間からの「声」を原点にした運動をつくり出し、組織強化・拡大と合わせた職場議論を展開します
- (2) 「2019年3月ダイヤ改正」や「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」など、各系統の施策の検証をおこない、支部・分会・部会・分科会と連携して課題克服に向けて取り組みます
- (3) 組織強化・拡大をめざした提言づくりを行うために、本部政策フォーラム（盛岡地本準備、2019年11月10～11日）に参加します
- (4) 「職場からの挑戦」を原点に置いた運動づくりで、政策提言能力を高めるために、地本政策フォーラムを開催します

#### 【2】安全再確立について

- (1) 原因究明委員会での本音の議論を通じて「責任追及から原因究明へ」の安全文化の定着と、事故・事象の再発防止につながる職場風土をめざします
- (2) AIやIoTなどの技術革新による働き方の変化に対して、「人にしかできない業務」を明確化し、その業務に必要な判断力・技術力を継承できる体制をめざします
- (3) バス業界での事故の根底にある人材育成の問題や、慢性的な要員不足による連続勤務や長時間拘束、睡眠時間不足の改善をめざして、JRバス関東の仲間と共に安全確立に向けた運動を強化します

#### 【3】労働条件向上について

- (1) 「働き方改革関連法」や「変革 2027」による「多様で柔軟な働き方」が及ぼす影響について学習し、情勢を正しく認識した上で「施策を創る」立場で職場での議論を深め、終身雇用の確保と年功賃金の維持を前提とした労働条件の向上をめざします
- (2) 2020年度の新賃金要求については、中央委員会の議論を経て決定します
- (3) 組合員の努力に報いるため、期末手当の要求をおこないます
- (4) 鉄道事業に相応しい各種手当の実現をめざします
- (5) 雇用確保、技術継承を行うため、65歳定年延長をめざします
- (6) グリーンスタッフ正社員制度化の実現をめざします
- (7) 19春闘で継続議論となっている、平成以降に採用された組合員の第二基本給の問題をはじめとした、待遇改善の実現をめざします

- (8) 職場からのたたかいを通じて、職場環境や設備の改善、業務量の適正化と要員確保、超過勤務および休日労働の削減を実現し、36協定の遵守と各種ハラスメントの撲滅をめざします
- (9) 女性組合員の働きやすい職場環境づくりに向けて、分会運動の強化や他地本との交流をめざします
- (10) 業務委託駅や車両センター構内など、グループ会社やパートナー会社で働くプロパー・出向・エルダー組合員との連携を強化し、JR東日本が施設管理権を有する部分の設備改善や、1人泊まり勤務等の要員配置に関する問題、業務上の情報共有に関する問題等の改善と労働条件の向上をめざします

#### **【4】業職種別部会・分科会運動の充実・強化について**

- (1) 部会・分科会と連携し、職場で発生している諸問題改善の取り組みと検証運動を強化します

## **2. 組織の信頼回復と強化・拡大をめざす取り組み**

### **【1】組織の再確立と強化・拡大について**

- (1) 組合員の信頼を取り戻すために、トップダウンの運動ではなく、ボトムアップの運動を推し進め、新生JR東労組運動を職場からつくり上げます
- (2) 職場で発生する様々な問題の解決を図るために、組合員との信頼関係を構築し、組合員の意見を基に全組合員が納得と共感の持てる職場活動を展開します
- (3) 健全な労使関係を再構築するために、労働協約に則り、建設的な議論を行います
- (4) 大会・委員会・機関会議における組織決定を遵守します
- (5) 職場実態に合わせて創意工夫したレク・サークルなどの職場活動を行い、JR東労組の強化と再加入をめざします
- (6) 新規採用者等のJR東労組加入をめざします
- (7) エルダー社員のJR東労組OB会加入を取り組みます
- (8) 「JR東労組ステーションサービス協議会」の活動に積極的に参加します

### **【2】組織破壊に抗するたたかいについて**

- (1) 12地本の団結を乱す組織破壊行為、組織破壊文書等を許さず、真の総団結をめざします
- (2) 「えん罪・JR浦和電車区事件」で拡大した連帯の輪を基礎にして、さまざまな弾圧に抗するたたかいを築き上げます
- (3) 不当労働行為に抗するたたかいは一人ひとりの組合員の強化を基礎に、12地本の統一闘争として職場からつくり上げます



- (4) 安全・安定輸送を脅かす列車妨害等を許さず、警戒心を高め、連絡体制の強化をめざします

### 【3】青年部運動の充実・強化について

- (1) 労働組合の必要性を自らの言葉で語り、若手の加入をめざします
- (2) これからの会社施策・業務課題と向き合い、執行部と連携して取り組みます
- (3) 平和を希求する取り組みを積極的に担います

### 【4】サークル活動について

- (1) レク・サークル活動を通じて仲間の絆を深めます
- (2) クラブ大会に積極的に参加します

### 【5】ヒューマニズムに立脚した運動について

- (1) 津波と原発事故で被災した福島県南相馬市の小・中学校卒業生に千葉県産のガーベラ（希望）の花を届けます
- (2) 平和で安心して暮らせる社会を実現するための運動に参加し、各地区9条連と連携して学習討論を展開します
- (3) NPO 法人「森びとプロジェクト委員会」と連携し、「足尾・ふるさとの森づくり」および福島県南相馬市の「いのちを守る森の防潮堤づくり」に賛同し、共に取り組む仲間をつくります
- (4) 課題に応じて支援活動等を行います

## 3. 情報・宣伝活動の充実に向けた取り組み

- (1) 千葉地本ホームページの内容を充実させ、支部・分会と共に JR 東労組の取り組みを内外に広めます
- (2) 情勢学習を含めて、政経フォーラムに参加します

## 4. 学習・研修活動の取り組み

- (1) 本部主催リーダーコース(支部・分会クラス)に参加し、若手リーダーの育成・強化に取り組みます
- (2) 各系統の青年部員が対象の系統別意見交換会に参加し、青年部の強化をめざします
- (3) 平和の尊さを学び、歴史の真実を見極める為に南房総平和研修の開催をめざします

## 5. 政治活動の強化に向けた取り組み

- (1) JR 東労組の政策課題について JR 東労組議員団会議や、推薦する国会議員と連携を強化します
- (2) 公職選挙において推薦候補者（組織内外）を支援します

## 6. 国際交流・連帯の取り組み

- (1) JR 総連および国際労働者交流センター（ICLS）と連帯し、世界の労働者と共に国際交流・連帯活動を展開します
- (2) JR 総連の要請にもとづき国際運輸労連（ITF）の諸会議、諸活動に参加し、世界の運輸労働者との連帯・交流を深めます

## 7. 共済活動の充実にに向けた取り組み

- (1) 「総合共済」の基本でもある「相互扶助」精神を広めるため、担当者勉強会などを開催し、全組合員加入をめざします。またエルダー組合員、OB 会員の加入の拡大をめざします
- (2) 「総合共済」加入者への慶弔時における速やかな給付をめざします。また給付漏れが起こらないよう、取り組みを強化します
- (3) 業務上で列車を運転する組合員および自動車を運転する組合員（全系統）の「ドライバーズ共済」加入を促進します
- (4) JR 東労組の「賛助団体」である鉄道ファミリーで取り扱っている「JR 積立年金」「ガン保険」などへの加入拡大や「健康食品」などの購入の取り組みを特に平成採用組合員に呼びかけます
- (5) こくみん共済 coop（全労済）の「JR セット共済」全員一律共済（団体生命共済基本・障害・病気入院特約各 10 口契約で、死亡保障 100 万円・入院 1,000 円/日）は、JR 東労組全組合員加入を前提として設計されており、保障だけでなく加入条件の緩和など優遇された制度となっているため、今後も全組合員加入をめざし、取り組みを強化します。なお、全労済の共済活動に関わる情報提供、利用の促進、事務手続きは組合員からの委任に基づいて必要最小限度の範囲内において個人情報の提供を受けます
- (6) こくみん共済 coop（全労済）への出資金については、セット共済新規加入時に 100 円を積み立てます
- (7) 個人情報に関しては個人情報取扱規則に則り、厳正に取り扱います

## ◆当面する組織運営

- (1) 定期地本委員会は2020年2月に開催します
- (2) 必要の都度、支部委員長会議、支部書記長会議、専門部長会議、全機関代表者会議などを開催します
- (3) 組織と財政について引き続き検討するため、組織財政検討委員会を設置します。構成は従来通り地本4名、各支部書記長とします
- (4) 執行委員会の発足は2019年7月6日とします
- (5) 支部定期大会は、2019年8月末までの開催をめざします
- (6) 分会定期大会は、2019年11月末までの開催をめざします

以 上