

JR東労組 ちば

東日本旅客鉄道労働組合
千葉地方本部

千葉県千葉市中央区要町201-5
Tel.043-251-6020 056-2937

発行人:下村 悟史
編集人:情宣担当

討議資料

スローガン

JR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と強化・拡大を実現しよう

スト権に頼らない、組合員と共に歩むJR東労組をつくろう！



地本は7月6日、TKPガーデンシティ千葉において「千葉地本第34回定期大会」を開催しました。

17名の代議員からは「今回提起されたスローガンは18春闘で多くの仲間を失った反省から生まれた未来へ繋げる礎だ」「誰のための何のための東労組なのかを見つめないしこの一年主体的に実践していきたい」等のスローガン、施策、職場の取組みや現状、再加入への意気込みなど発言が多くありました。

千葉地本はこれからも組合員の雇用と利益を守り、家族の幸せを実現するために各施策に向き合い議論し、今も職場で頑張っている組合員を大切に、信頼を積み上げ全組合員で再加入の取組みをしていく方針とスローガンを満場一致で確認しました。



下村執行委員長あいさつ(要旨)

第34回定期大会に結集して頂いた皆さん。また日夜、厳しい組織実態の中、最先頭で安全安定輸送に汗を流して奮闘している組合員の皆さんに感謝と敬意を申し上げます。

この一年間を振り返ると、昨年の18春闘以降、発生した組織問題や労使関係の悪化により失った信頼をもう一度取り戻す為に、組織の力量や情勢分析を見誤り格差ベア根絶のために、スト権をもてあそび大量脱退を引き起こした18春闘を大敗北と総括し、これまでのトップダウンの運動を反省し職場から運動を創り上げていくことを明確にして、新生千葉地本として再出発しました。そして組織の存亡をかけて向こう2年間を「組織強化・拡大期間」と決めて、目的をもって各支部や各分会でレクの開催、各種施策に対する職場集會、団体交渉等を取り組んだ一年でもありました。組合員だけではなく、脱退を余儀なくされた組合員や未加入の若手社員をも巻き込み、対話を通じて千葉地本が方針転換してきた意義や東労組の必要性、少数の営業や工務の仲間を意識して系統を超えた仲間意識の醸成を勝ち取り、組織強化だけではなく再加入の必要性を実感し職場で実践する組合員の質的強化、また困難であった営業分会や支部の再建の道筋がハッキリし運動の前進、大きな成果を確認ができる。一方で組織拡大は、多くの組合員が実践して頂いているものの少数に留まり課題ともいえます。

6月13日に本部大会が開催され、特徴的には追加スローガンとして、「スト権に頼らない、組合員と共に歩むJR東労組をつくろう」と提起があり満場一致で可決されました。「ストに頼らないは労働組合が掲げるスローガンではない」と否定的な意見もありますが、組織の力量や情勢分析を見誤り、スト権をもてあそんだことを反省し、組合員のみならず脱退を余儀なくされた組合員との信頼関係、そして労使関係の再構築の為に、私たちは今までのトップダウンの運動から組合員の意見をもとに取り組み運動に転換をしてやってきました。しかし組合員に私たちの決意が伝わっていません。未だに一部現場長から、「ストライキはやったらダメだろ?」とあたかも未だ頼り行使用する組織とレッテルを張り脱退圧力をかけている現実があります。ハッキリさせておきたいのは、スト権は労働者の権利ですから放棄することはありません。しかし、「18春闘の反省の上でスト権に頼らず、労使の話し合いでの解決をすることが我々のスタンスである」とことを明確にしておきたい。

また課題である本部を含めた12地本の総団結も、より溝が深まる本部大会でもありました。東京・水戸・八王子の一部役員は未だに今の組織現状・大敗北総括に立てず本部批判、本部とは違う独自方針を打ち出し組織の団結を乱しています。意見や批判の自由は当然あります。しかし議論し決定した方針を守らず独自方針を出されては組織はいつまでたってもバラバラで一枚岩になりません。団結を乱す「真実の声」は組織破壊攻撃と規定をしていますが、それに追随加担するものにも改めて組織破壊者と規定し闘っていきます。

会社は昨年打ち出した経営ビジョン「変革2027」に踏まえ、電気部門や駅の変革、そして駅から車掌を離さないで運転士になる、おおよそ10年同じ職場にいたら異動する新たなジョブローテーションなど様々な効率化施策を打ち出しています。今後、オリパラ以降は生産年齢人口の減少や少子高齢化の加速により特に定期収入の激減など鉄道事業収入は右肩下がり、またAIやIoTなど技術革新が劇的に進む中で会社は鉄道事業主体から生活サービス事業で稼ぐ収支構造を打ち出し、この会社を維持発展させて生き抜いていこう、という強い意志・危機感が「変革2027」ではないかと分析ができます。情勢の変化、会社の強い意志からすると私たちは大きな転換点に立たされています。特にジョブローテーションでは現地現職に拘り反対との意見があるのも現実です。しかし反対でこの先の変化に本当に対応できるのか、変化できなく経営が傾いた時、組合員の雇用を守るのかという現実を考えなければなりません。そのことからすれば反対一辺倒ではなく、転換し安全を前提に会社施策に向き合っていく意識が必要で、決して何でも受け入れるということではありません。進める中で現場目線での教育・訓練など安全面やサービス面、そこで働く者のモチベーションをどのように確保するのか職場要求を練り上げて団体交渉で実現していくことです。その場合に、職場からより多くの意見を集約する、組合員だけでなく脱退を余儀なくされた組合員も巻き込み議論し組織強化、数も力ですから拡大が必要不可欠です。

昨年の本部大会で決定した向こう2年を展望しての組織強化拡大も残り1年です。また役員任期も2年ではなく1年任期にするなどの規約改正も提案します。ぜひスローガンを含めて地本からの方針提起に対して率直な意見、指摘をお願いし、また組織強化・拡大に向けての職場での実践を堂々と語っていただき、その教訓を共有化し、向こう一年の方針を決定する第34回定期大会にして頂くことを最後にお願ひして挨拶とさせていただきます。

17名の代議員からの発言(要旨)

【千葉】地本青年部で福知山線の脱線事故の現地踏査にいった。そこで、労働者観点の安全対策がいかに大切かを学んだ。施策を実施するには労働者の協力が安全を担保するうえで最低条件だと思ふ。しかし、東労組が弱体化し施策が矢張り早に提案されている。組合員や組合員でない方も不安になっている。みんなの意見を集約し施策内容に盛り込み「東労組が必要なんだ」という事を訴えて組織の強化・拡大をしていく。また、青年部世代の若手を中心に「ジョブローテーションプロジェクト」を起ち上げ、前向きに施策と向き合い雇用と安全第一で組合員と脱退者からの声を高めていく。

【千葉】分会では組合員の声を大切にしている。今回、分会初の分会旅行を行い組合員との関係強化と固めを行ってきた。また、分会役員に担当の組合員を決め情報の漏れが無いようにしている。

◆分科会活動についてあまり関わってこなかった現状があったが、今回ダイヤ検討に関わった。正月返上でメンバーが集まり組合案を決定し申し入れを行い、ほぼすべての要求を実現することができた。

◆ジョブローテーションの実施について。本部交渉団を支えるべく職場集会所を組合員だけでなく脱退を余儀なくされた元組合員も参加の中行ってきた。参加者からはこの施策に対して不安と諦めの声が多い。また、「白紙撤回」などの反対の声もあった。しかし、反対では何もとれないし、雇用も守れない。組合員一人一人と向き合い私たちの要求を作り出していき、本部を支えて行く。

【津田沼】6月10日に浅草橋駅で職務をしている組合員に対して暴力行為があった。車掌から指令を介して出勤要請があり現場に駅社員3名で向かい対応し、その際に加害者旅客から暴力を受け、全治一か月の怪我をした。今回の事象を受け駅に終日警備員の配置を求める声や現場からあがった。浅草橋駅は22時以降の警備員の巡回はない。深夜帯などのトラブルが多くなる時間に警備員がいけないので不安である。トラブルが起きた時の対処方法の変更を見据えたうえ本部・地本には考えて欲しい。

◆ジョブローテーション施策が提案されて以降脱退を余儀なくされた元組合員も参加し職場集会所を2回開催した。出された意見として「この施策で安全の向上は図れるのか」「段階を経て運転士になるべきだ」などの疑問や不安の声がある。これが現実だが、情勢を踏まえたとはいえず反対ではなく私たちが安心して働ける施策にするべき。その為に支部役員が中心となって最大限集会所に結集出来るように取り組んで行く。

【千葉】社員代表選のたまたか。社員代表の強制転勤があり、そこから苦しい代表選のたまたかがスタートした。全組合員の投票確認と無所属の仲間への呼びかけを徹底していき臨んだ。本来、公正公平に行われなければならないはずの選挙だが会社側の候補者を勝たせるために「衝立を立てない」「投票用紙を覗き込む」など様々な事をしてきた。その都度区長に抗議をしたが非を認めようとは一切しなかった。この事実を仲間話すとみんな呆れていた。その事実を話す事により賛同という力に変え年末と今年度の代表選は良い結果が出た。この職場での取り組みを本部本社間や地本支社間の交渉に積み上げることが出来た。

◆職場集会所を通じての課題と成果。3日間継続して職場集会所を行った。そこには無所属の仲間も参加した。ジョブローテーションの施策に対しての不安の声や18春闘時の想いなどの声を聞くことが出来た。これからは一人一人が主体的な実践をして組織強化・再加入に向け奮起して行く。

【木更津】木更津支部管内では営業職場を始め多くの仲間が脱退をした。会社からの脱退策動も未だに止まっていない。会社からの嘯きに負けない仲間づくりをして行く。先日本更津支部主催のバーベキューレクが開催された。そこには多くの組合員やその家族が参加をしてジョブローテーション施策の疑問点や不満などを話し合った。組合員からは「やはりみんなが集まる事が大事」「話し合える場が必要」などの声があり、組合の必要性を感じてもらった。

【成田】先日職場集会所を開催したその中で組合員から18春闘についての東労組について厳しい意見が出た。不信感が消えてはいけず私たちが18春闘を忘れてはいけず私と感した。社員代表選に関しても良い結果が出たが課題は残った。今回の教訓を生かして会議や集会で意思統一を図る。バーベキューレクではライフサイクルの方々と「家族など多くの参加があった。ミーティングで買い出しや送迎などの役割を決めていたのでスムーズに開催出来た。昭和採用の先輩方が新鮮な食材を差し入れをくれたり、送迎なども担ってくれた。普段はあまり話さない先輩ですが、レクや集会所を通じて組織が強化されている事が肌で感じられた。

【営業】営業職場での人間作りについて。ライフサイクルの深度化より営業職場に異動したがとても不安だったが、そこに組合員がいることがわかり不安は緩和された。またライフサイクル異動者と若手の関係がとても良いことに異動して気づいた。それはライフサイクルの先輩方が積極的にコミュニケーションを取り築いた関係であった。その為、私も若手社員を誘い飲みに行けるようになり、その場では悩みや愚痴を聞いている。ジョブローテーションの施策について疑問があり現場長に問い合わせても明確な答えが聞けずまた、社員代表に聞いてもわからず私も含め若手社員もこの先不安という声がある。飲み会では愚痴を言うだけになってしまふ。やはり職場の問題、悩みを解決する組織が必要である。その為営業職場でも分会を創っていかなくてはならない。引き続き若手とコミュニケーションを取り明るく楽しい職場を創っていく。



▲組合員から集めた檄布を本部に贈呈

【工務】4月から変革2022により銚子MCと館山MCがTEMSに移管された。現場の社員にとり列車に影響がある、無事に聞わずJRとTEMSと同時移動になってしまっている。空振り覚悟での対応はある程度理解仕方ないかもしれないが、そのような現状から管理MCの負担が大きくなっている現状がある。その為移管先であるTEMSが軽微な障害は単独で対応することになっていく。そこは原則論を重視すべきかと思う。またお互いに手探り状態のところが多く会社は「運用を始めて何かあれば改善をしていく」と言っているが、現場では言っても何も変わらない。超勤問題について、ある職場ではローカル線を多く持っている為踏み切りが多い。600以上ある踏み切りを改良していくのは非常に大変で、図面の作成や工事書類など膨大な仕事量である。その為4月からフル稼働している。月末になると「あと数時間しか超勤出来ないから帰れ」と考えて仕事を終わらせるように「など管理者から言われる。圧力的な感じではないが、これではサービスマンに繋がるのではないかとと思う。良い状況ではない。この状況に関しては工務の仲間と共に状況を確認して改善をしていく。

【運輸車両部】組織的に弱くなってきたが分科会として今まで以上に部会と連携をし地本・本部共に取り組んでいく。先日、JR東日本サービスクリーン車という在来線のグリーン車のアテンダント業務と新幹線と在来線の特急車内販売業務を受け持つ会社が出来た。また、車内販売の販売品目を見直しした。これは何を意味するかという「変革2022」で唱われる輸送サービスマンそのものであるという事。乗務員が将来、輸送サービスマンとして乗務するときは恐らく、このJR東日本サービスクリーン車に属していると思う。この状況に危機感を持たなければならぬ。

さらに会社は中央線快速電車でのグリーン車サービスマンを始めようとしている。今いるグリーン車アテンダントの数が中央線の本数を裁けるとは思えない。この先に何かがあるのではと思っている。このような現実を見るに乗務員の仕事が大きく変わっていくと思ふが、「安全」だけは譲れないし、安全に加え組合員の雇用も守っていかねばならない。安全に加え組合員からもしっかりと議論をして会社に答えを出させていく。



▲分会から退職した先輩へのメッセージ

【津田沼】地本政策フォーラムでの提言づくりで感じた検修職場の課題について。先日行われた政策フォーラムに向け、千葉地本の車両職組合員全員にアンケートを実施した。その中でCTSに関わる問題が多く挙げられた。その問題とは出向は10年と委託時は言われたがそれが解消できるのかということ、CTSに「pay」が与えられていない問題。また、日本体で働く組合員から「修繕費が大幅に削減されている」という声が上がっている。例えば、構内にある踏切の木が腐食している。とても危険な状態だ。事情を聞くと「昨年度に比べ数億円も予算が削られている」と言われた。私たちは会社のチェック機能としてお金の事もしっかりと検証していく。

【成田】社員代表選で分会長が引き続き社員代表になったが、危機感はある。分会長以外の候補者の票が多くなってきた。理由は新人が増え組合員の先輩が退職していることだ。この課題を克服するために、職場集会所を開催して組合員の声を聞き固める努力をしている。今後はもう一歩踏み込み厳しくも楽しい組織であることを実感してもらおうように分会旅行を計画している。

◆19春闘に向かうにあたり、たまたかをつくり出すために分会や支部の垣根を越えたバーベキューレクと組合員の声から生まれた野球観戦レクも行った。レクでは悩みなどを共有化した。また野球レクでは他の分会の組合員に協力してもらいマリンスタジアムの電光掲示板に支部の名前を掲示してもらおうよう手配をした。共に運動を創り出す実感があつた。

◆本部委員長の挨拶でもあったが組織がなくなるという危機感がある。私自身が組織を存亡させるためにも再加入の取り組みを牽引していく決意である。

【千葉】職場で発生した権力の介入を通じて、改めて感じた教訓や課題について

分会には全乗務員が加入できる「むつみ会」がある。2年前会費を巡り数名とトラブルに。それがハフ問題は発展し、裁判沙汰に。分会は浦電事件の教訓から権力の介入を許さないため、中立の立場をとってきた。その中、18春闘をきつかけに当該の数名は脱退。その後その一人が組合員仲間を相手取って被害届を警察に提出。直後東労組は動いてくれた。警察の本質、組織への警察介入の恐ろしさなど多くのアドバースを頂き、本部大会終了後に組織一体となって掘り下げた議論を行い、真実を伝えることが、権力の介入を防ぎ、本人や組織を守ることに繋がると意思統一してきた。分会のために動いてくれた地本や激励を頂いた多くの仲間感謝を申し上げたい。

緊急社員懇談会で、会社から「館山支店の廃止を検討している」と支店廃止を告げられた。参加したメンバーで今回の困難を乗り越えよう、やれるところまでやろうと決意を固めた。その中で会社幹部は「さっきの支部閉鎖運動は少し言い過ぎた」と発言を片付けた。俺たち社員をなんだと思っているのか。いつ、組織に対し魔の手が攻めてくるか分からない。今回の問題を教訓化し、何に対しても、闘える組織づくりが必要。仲間同士を思いやり、深い信頼関係を築いていくことが私達の最大の武器と学んだ。

【成田】「不当労働行為に対する職場からのたたかい」
管理者からの脱退後、対し組合員から不安の声。分会は仲間の声を、個別で聞くことを今後の方向性に。バス関東本部「申17号の不当労働行為の撲滅を求める申し入れ」に八日市場分会での事を数件入れた。手を緩めずたたかう。6月新たに2名が準組合員になると決意。新たな仲間を守るためにも東労組全体の課題として捉え、共に闘っていく。

◆業務問題について
去年のバス関東本部申8号に「ダイヤ改正及び行路内容変更時には、JRバス関東本部への提案事項とする」という項目を入れ議論。

会社は組合へ提案しないと回答。職場では、要員不足の中張り紙1枚で出面が増、現場の組合員には不満と疲労が。7月にかけ東関東支店で一般線のダイヤ改正と高速線の編成がされ、勤務時間平均が7時間40分近くに。在宅休養時間大幅減、休日出勤は多い人で4日発生。しかし、問題解決のための会社との議論する場が今の職場にはない。バス関東本部と分会だけではなく、地本や中央本部にも共有してもらい、問題解決に向け協力をお願いしたい。

津田沼「1年間の支部の総括。組合員との関係づくりのためレクを開催した。しかし、組合員への声掛け、ライフサイクルの組合員とのつながりや、役員間の共有化など課題も多い。しかし、6月開催のバーベキューレクに参加した組合員から、また開催してほしいという感想があった。今後も組合員の声を聞き開催したい。

◆施策について。電気部門の変革2022について、脱退した人と意見交換を行い、話をした内容を基に団体交渉を行った。
◆参議院選挙について。憲法改悪だけでなく労働者に関連する法律が変えられる可能性も。終身雇用制度は厳しいという発言や、解雇の金銭解決の話もあり、アメリカ型の成果主義の導入を求める安倍政権を3分の2以上にしないため行動しよう。

【千葉】加入や組合員の固めのため千葉支部はレクを中心に取り組んできた。結果軸として花見レクを開催。総勢60名と多くの組合員が参加。その後の総括で、レク参加対象者が曖昧になっていた現実を直視。次回支部レクから対象者を明確にすることを意思統一。4月にはエルダーになる組合員の意見を基に、釣りを通じての仲間意識を強固にすることを目的に釣りレクを開催。今後も未加入者との関係づくりを通じ組織拡大に繋げる。

職場では脱退強要や、東労組への介入があるのが現実。現場長から団体交渉の話を持ち出され、指摘に対して、千芳委に出せばと発言。組合への介入は違法行為であり、コンプライアンス上大きな問題。

しかし、私たちは労働委員会でも不当労働行為を認定させることを目指しているのではなく、私たちが目指すのは会社の発展、組合員の利益であり、お互いに建設的に議論していく職場のたたかいは重要であると思う。ダメなものにはダメと言え、組織がないと会社はいい方向に向かない。



▲力強い発言をする代議員

【成田】「研修に対しての思い」私は沖繩平和研修そして、安全平和研修に参加した。現地に立ち、原因究明の必要性や会社のチエック機能としての力を強化することの重要性を実感。今後は安全平和研修を、支部が主体となって開催し、分会との関係強化と真の安全に向き合う実践をすべき。研修の必要性について、一部の組合員から否定的な意見もあるが、自分より若い組合員が学び工夫し、成長できる組織であると実感し、研修で人が強化され、職場の核となり、組織強化が実現すればそれは労働条件向上に繋がると感じる。

◆「暴力行為について」昨々車内にて顔を殴られるという暴力を受けた。その事を地本委員会にて発言した際、来賓の山口委員長から本部で対応すると言っていたとき、多くの意見を頂いた。自分と同じ組合員を作りたくないに耐えてきた中で一つの区切り。自分のたたかいから得た教訓は、今のJR東労組は職場のたたかいを地道に作り上げて行けば必ず地本・本部がいて、それを支えてくれる仲間が千葉にはいる。そして、それを共有化し共通の課題とするための大会や集会等での発言の重要性である。皆に支えてもらい、しっかりと本部にも伝わっているのだから最後までやりきろうと決意できた。

【かんり部会】変革2027では、特に若い世代の働くことに対して大きな変化が。鉄道だけでは厳しい現実を考えると組合も協力的にやるべき。また組合員を一人でも多く元に戻してあげること。原点に戻って組合は組合員のために。組合員は組合員のために行動していかなければいけない。そして、今国民が東労組に期待するのは安全である。積極的に安全について活動してほしい。

2018年度千葉地本情報コンクール表彰式



- ◆受賞機関◆
- (右から)
- 努力賞 JRバス館山分会
- 努力賞 地本青年部
- 優秀賞 蘇我運輸区分会
- 最優秀賞 千葉運輸区分会

おめでとうござい
ます。これからも見
やすい情報の発行
をおねがいます。

鵜ノ澤書記長総括答弁(要旨)



【18春闘総括を基に新生JR東労組を創ろう！】

18春闘での運動の進め方や方針の過ちによって、多くの仲間を失わせる事態を引き起こしてしまったことは、常に申し訳なく思っています。その常にとは、過ちを認めて二度と同じ過ちを繰り返さないという総括があるからです。しかしその総括に向き合えない現実もあります。歴史の教訓では「あとの人が歴史から何も学ばない」というのが歴史の最高の教訓だとも言われています。起こした事実に向き合いきれず、成果があるからと負の部分の隠してしまうことは、歴史から何も学ばないということの意味するのではないのでしょうか。また、自分に向き合ってきたこれまでの自分を変える怖さを知った人は強いことを沖繩平和研修で学ばされました。それは研修参加者に3日目の感想で、「正直研修に来ることが嫌だった。なぜなら自分の価値観が変わってしまうことが怖かったからだ」と言われました。つまり自分の持っている価値観を壊すということは、これまで生きてきた人生観を否定して新たな人生を歩んでいくということ、「大敗北」に向き合い、これまでの東労組運動を新生JR東労組運動につくり変えている運動を進めていることは歴史の教訓に学んで今後の人生を新たに歩んでいくことと同じなのではないでしょうか。この新たに歩んでいくことを妨害する人がいるならば対決をして、本部と共に組織を拡大し、新生JR東労組を創り出していくことを冒頭述べておきます。

平和運動にも触れましたが、現地に立つことの重要性和歴史の教訓を実感した発言がありました。私たちは日常的な生活を送っていると、あふれ出てい物や情報に頼って歴史の経過や事実を手の届くところの情報のみでわかったと思込んでいるともいわれていて、何故にこのような社会になっているのかという学び取る学習研修をどうするのか地本内でも各支部とも研修の議論をしてきました。そして代議員から各支部で安全研修をつくるべきとの発言を受けましたので、支部の更なる強化も視点において、今後は各支部で福知山線研修をつくる運動を進めていきます。

