

第35回定期大会 運動方針（案）

□スローガン（案）

組合員の雇用と利益を守る「抵抗とヒューマニズム」を基軸に、

「新生 JR 東労組運動宣言」のもと、職場現実からの議論を通じて

組織拡大を勝ち取り、JR 東労組の未来を切り拓こう！

□2020年度 運動方針（案）

II. 運動の基本

1. 雇用の確保はもとより、全てのハラスメント行為を許さず、賃金、労働条件、安全の向上のために、社会の現実と職場現実を正しく掴み、組合員とともに運動をつくり出します

新型コロナウイルスの猛威はとどまることなく、世界全体でも、数十万人以上の方がお亡くなりになりました。心からご冥福をお祈りいたします。さらに、経済的にも「世界大恐慌」を想起させる株価の暴落など、社会的な閉塞感は漂ったままです。

JR 東労組は、団体交渉等の労使議論を行い、その都度、会社に対して議論を求め、組合員に発信してきました。そして、新型コロナウイルスの感染拡大状況を緊急事態と捉え、「新型コロナウイルスに感染しない・させない」を第一義に考え対策を行ってきました。さらに、緊急事態宣言が発令されるまでに至った感染拡大状況を踏まえ、対策の強化も図ってきました。

すべての系統の組合員が、感染への恐怖や、感染した場合の対応などへの不安を募らせながら業務を行っています。また、非現業職場を中心にテレワークが実施されていますが、通信環境の整備や、業務管理、労働時間管理などの検証視点も見えていることや、施策に伴う異動による問題も発生しています。従って、どのようにして労働環境などを整え、組合員が安心して働ける職場をつくり出すのか具体的に対応していくことや、施策の検証を通じて施策をつくり込んでいくかが課題です。そして、如何なる場合でも「安全第一」に行動できる企業風土を築き上げていかなければなりません。

4月1日、「インフラを担う企業として、その社会的使命と責任をしっかりと果たしていきましょう」「私もその先頭に立っていきます」といった、社長からの「社員の皆さんへ」が発信されました。その中で展開されている「社員の皆さんの感染防止と体調管理には万全を期しています。不安や心配事があれば、遠慮なく職場の管理者に相談してください」とも記されていました。しかし職場現

実は、管理者に確認しても具体的な回答はなく、結果的に不安が増大しています。

会社は、平成 26 年（2014 年）に新型インフルエンザ対策特別措置法に基づき「新型インフルエンザ対策業務計画」を策定しました。その中で「ピーク時には社員の最大 40%が欠勤する」ことを想定し、要員確保を行うとしています。そして社員等への感染予防策の実施、教育訓練の実施を謳っていますが、あまりにも職場の現実とかけ離れています。

そのような中、安全衛生委員会で感染拡大防止の議論を粘り強く実現した職場や、「コロナウイルスに関するアンケート」を取り組んだ職場の実践などがありました。

安全衛生委員会では、組合員の声に基づき議論した結果、固形石鹸ではなくハンドソープを設置するように、産業医から区長が指摘をされ是正されました。また、アンケートでは、「マスクなどの感染対策や本人や家族への感染拡大に不安があること」「感染した場合の取り扱いがわからないこと」「感染リスクの高い状況での作業に対する不安や、初めての自宅待機で不安要素が多いこと」が、アンケートで明確になりました。従って、職場現実を正しく掴み、組合員と共に運動をつくり出すことが非常に重要です。

5 月 8 日、乗務員とお客さまの命を奪えかねない脱線事故が、安房鴨川～安房天津間で発生しました。関東運輸局の調査が終わらなければ脱線原因は判明しませんが、マスコミ報道などでは置き石の粉碎痕があったと言われていました。しかし粉碎痕があったから、置き石が脱線の原因と切り縮めてしまうことは、一面的な原因の究明であって再発防止に繋がるとは思えません。真の原因究明は事実の共有化とヒト・環境・車両・設備など、様々な視点から原因を究明し、討論を通じて社員の自覚化と対策を打ち立て、事故・事象を労使で撲滅していく共通認識まで高めていかなければなりません。

JR 東労組は 1989 年の政策フォーラムで「責任追及から原因究明へ」「安全なくして労働なし」を打ち立て、国際鉄道安全会議まで高めることで、世界の労使共通の合言葉にしてきました。今こそ、原因の特定と同時に人間労働の重要性を明確にするために、「原因究明委員会」のような討論を各職場で実践していくことが求められています。

2. 取り巻く情勢を見定め、会社施策に対して職場の現実と声に踏まえ、真正面から建設的な議論を行い、経営協議会や団体交渉などを通じて健全な労使関係をつくり出します

20 春闘は、他産別の回答形式が昨年までとは打って変わり、脱・一律ベアの流れが加速しました。一言で言えば、「人材投資」や手当でも含む賃上げへと様変わりし、連続した台風での損害や新型コロナウイルスの影響により、業績の先行きが不透明となっていることの影響を大きく受けたと言わざるを得ません。

そのような情勢の中、会社回答は、平均 648 円といったベアにも関わらず、所定昇給額や主務職および T 等級以上に 100 円、200 円を加算しました。これは、『2020 年版経営労働政策特別委員会報告』の中で展開されている「①基本的な考え方 2014 年以降、企業は、生産性向上とこれに伴う収益拡大の果実を処遇改善の形で社員へ分配し、デフレからの脱却と経済の好循環の実現に貢献してきた」といった内容を意識したものだと考えられます。

また、『「変革 2027」の実現に向けた総合的な処遇改善』に基づき、「カフェテリア・プランの補

助を拡充」「職場環境の整備に関する計画額（45億円）」「新たな制服へのリニューアル」といった「総合的な処遇改善」も、「①基本的な考え方」今後も、企業は、Society5.0時代に向けた新たな働き方とこれによる生産性向上を実現させながら、競争力強化と収益拡大を図り、生み出された成果を様々な形での処遇改善に活用していくことで、働き手のエンゲージメントを一層高め、さらなる生産性向上へとつなげていく「社内の好循環」をしっかりと回していくことが求められている（同経労委報告）」と展開されていることから、今回の回答は、『2020年版経営労働政策特別委員会報告』に即した回答であり、日本経団連方針を一貫して守り通した回答を行ったということです。

『日経ビジネス』が、「どうする？働かないおじさん～終身雇用崩壊後のサバイバル～」を特集しました。その中で日立製作所は、脱日本型の総仕上げとして入社식을廃止し、入社直後から、会社にぶら下がろうとする社員の意識を徹底的に排除していく考えとのこと。また、トヨタ自動車の経営側が「ぶら下がり」は許さず、組合との対面を廃止し、「労使による対面から労使による三角形で議論」「2021年4月から考課による反映額を拡大し一律昇給を廃止」「2020年7月から賞与の加点幅を拡大しメリハリをつける」としたことが、春闘のポイントとして挙げられていました。

2019年10月9日、トヨタ自動車で異例の「秋季」労使交渉が行われました。きっかけは、2019年3月6日に開かれた第3回の労使協議会で、「今回ほどもものすごく距離感を感じたことはない。こんなにかみ合っていないのか。組合、会社ともに生きるか死ぬかの状況が分かっていないのではないか？」と、豊田社長が一喝したことです。とくに、頭を悩ませたのは、「変わろうとしない」社員の存在とのこと。10月の労使交渉では、組合側から「機能していない人がたくさんいるのではないか」「組織に対して貢献が足りない人もいるのではないか」という率直な意見も出されたそうです。

日立やトヨタのこうした動きは、年功序列や終身雇用に象徴される日本型雇用からの脱却を図ろうというムーブメントになって、多くの企業に広がっています。とくに、狙い打ちされているのは、会社への貢献度に見合わない多額の給与を得て「働かないおじさん」と揶揄されるミドル層です。

今回の特集の一部分に、「終戦直後から経営側はジョブ型の導入を目指していた。労働運動を経て力を増した労組の反対に遭って一度はその矛を収め、年功序列と終身雇用で象徴される日本型雇用で労使一体となり、復興と高度成長を実現した。その成功体験が、日本型雇用を長期にわたって定着させる。バブル崩壊とともにその使命は終わったはずだったが、労使ともに変化を恐れ、成果主義や非正規雇用などを取り入れながら日本型雇用を温存。そのツケを払拭するかのようになら、ジョブ型の導入などを柱とした脱・日本型雇用が一気に進もうとしている。会社が個人に変化を迫る中、個人は今、どのように準備すべきなのか」と結ばれていました。JR東日本はメンバーシップ型雇用を採用しています。その中で4月から「新たなジョブローテーション」を開始した意味は、ここにあるんだと改めて腹に据えるべきです。

私たちは、こうした情勢を踏まえて労使議論をつくり出します。施策の目的を掘り下げ、賃金制度の変化にも敏感でなければなりません。組合の主張と会社の主張は当然対立する場面があります。その中で、組合員の「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保し、さらに高めていくための一致点を真摯な議論の場を通じて実現していきます。国鉄改革の原点を大事にして、対立でも「御用組合」でもない労使協力関係をつくり上げていきます。

3. JR 総連と JR 総連に結集するすべての単組とともに、鉄道・バスなどの地域交通と安心して暮らせる社会を守るため、広く社会的な連帯をつくり出します

JR 東労組ステーションサービス協議会は、順調な経営を確保できているのは、「お客さまに寄り添い、お客さまが求めているサービスの提供」の実現に向け取り組んでいる結果だと強く訴え、ベア 1,000 円を獲得してきました。

一方、バス関東・バス東北共にベアゼロとなりましたが、バス関東本部では、「新型コロナウイルスの影響が深刻化する中において対策を行っていくが、雇用は確実に確保したい考えである」「基本給減額制度の早期廃止や新制度組合員が納得感を得られる見直し等の議論を深めること」「新型コロナウイルス等の現状を踏まえ、引き続き労使で議論し諸問題解決に向けて取り組むこと」を確認してきました。

バス東北本部では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響に伴う路線休止・減便を含め、今後の会社経営に不安を抱えている組合員も多くいることについて、主に白沢・七北田事業所の社員を対象に高速訓練の実施及び中途採用者の訓練等を実施するなど、新型コロナウイルス感染症の終息後を見据え、厳しい情勢でも社員の雇用を守ることを併せて確認しました。

さらに、4月2日、バス東北会社から、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、事業活動の縮小が余儀なくされ、経営に大きな影響を及ぼしていることから、4月8日から当面の間、首都圏に乗り入れる高速バス路線を中心に計画運休を大幅に拡大し、縮小される業務に対し国の雇用調整助成金を活用することで休業の取り扱いを行うとの説明を受けました。

各分会代表者との議論を踏まえたうえで、「厳しい経営環境でも社員の雇用を守っていくこと」「休業した社員にとって不利益がないようにするとともに秋田支店以外の対象箇所においては、偏りのない勤務躁配をしていくこと」「秋田支店の休業は、あくまで新型コロナウイルス感染症の影響による減便等に伴うものであり終息後は再開すること」「実施後、不具合が発生した場合は、別途協議をしていくこと」を、7項目に及ぶ確認メモを労使で確認してきました。

新型コロナウイルスの影響によって、私たちは苦境に立たされています。とくに、バス東北会社は2年連続の赤字経営を余儀なくされています。赤字を少しでも解消するための対策や意見が、職場で語られ始めています。現場第一主義・人間第一主義に基づく、抵抗とヒューマンイズムを基軸に据えた職場からの提言を集約し、バス東北本部としての提言を行い、広く社会的な連帯をつくり出していきます。

昨年の政策フォーラムでは職場現実に即した様々な提言をつくり上げることができました。また JR 総連でも各単組の抱える課題を解決するための提言を行う「政策提言フォーラム」（仮称）を予定していましたが、新型コロナウイルスの影響で延期を余儀なくされています。少子・高齢化、生産年齢人口の激減は、企業存続のみならず地域社会の存続にも大きな影を落としています。JR 北海道の経営問題は、JR 東日本にとっても今後の課題として捉えなければなりません。さらに JR 東海、JR 西日本、JR 貨物における人事賃金制度の改正は、私たちの課題でもあります。組合員の雇用と利益、地域交通と生活を守り抜くために JR 総連傘下の仲間たちの教訓を JR 東労組のたたかいに活かしていくために連帯・共闘を強化していきます。

4. 「組織の存亡をかけたたたかい」の2年間を総括し、あらゆる組織破壊策動を許さず、不正や虚偽、真実を伝えることを通じて信頼回復に努め、全地本の総団結で JR 東労組の旗の下に結集する組合員を拡大します

第 37 回臨時大会から「組織の存亡をかけたたたかい」を方針化して運動をつくり出してきましたが、このたたかいには 18 春闘の総括を繰り返してリーダーが過ちを自覚化することが必要でした。そして、18 春闘で大きく誤りを犯した原因の一つは、取り巻く情勢を見誤ったということに踏まえて、私たちは組合員がどのような状況に置かれているのかを常に把握し、今後もたたかっているかなければなりません。

「職場は騒げばいい。騒げば地本や本部がたたかってくれる。第三者機関を活用するといえれば組合員は組織化できる」という、水戸、東京、八王子地本の一部指導部の言葉の中に、組合員を強化するという視点は全くありませんでした。残念ながらこのような運動をつくってきたが故に、上から提起された言葉だけで組合員を組織化し、それに従わない者は排除するという構造ができあがってしまいました。

そのような中、「苦しい気持ちは続いているが、役員から糾弾されるのが怖くてこのまま東労組に残ることはできない。仕方がないんだ」という悲痛な叫びを残し、水戸、東京、八王子地本やバス関東から約 3,800 名を越える組合員が脱退していきました。

現在、東京地本で残る決意をした組合員から、「今後、JR 東労組は御用組合となるのか」「職場要求を解決出来るのか」「共済はきちんと運営出来るのか」といった声が出されています。

これまで中央本部が陥っていた自己保身や官僚化と決別し、職場の組合員と同じ目線を持つこと。職場で不安を抱えている組合員に安心できる将来を指し示すこと。これらを克服するためにも、時代の流れを正しく読めるリーダーとならなければなりません。

そして、厳しい時代に立ち向かえる組合員を強化するためにも、徹底して職場における運動づくりにこだわるのが一番重要なことです。つまり、組合員に寄り添った職場活動を基本とした実践を積み重ねることで、組合員から失った信頼を取り戻さなければ、JR 東労組の強化や未来の展望は切り拓けません。

今私たちの最大の課題は、「組織力」を再生させるための組織強化・拡大と総団結です。今後も矢継ぎ早に示される会社施策を、働く者のための施策に高めていくためには、「JR 東労組」が必要であり、政策を練り上げ団体交渉等で要求の実現を図るために「JR 東労組」を再構築していかなければなりません。

「新生 JR 東労組運動宣言」を掲げて、4ヶ月が経過しました。「新生 JR 東労組運動宣言」は、当面変えることなく掲げていきます。全組合員はもちろん、離脱者も含め、これらのたたかいを、一部の役員のみで縮小するのではなく、広く組合員と議論し、先達や仲間たちから「たたかい方」を学び、組合員の問題意識も高めながら運動をつくり出していきます。

そして、リーダーの献身性を持った職場活動にこだわり、レク・サークル活動も強化し、「JR 東労組」らしく、一步一步前に進み未来を切り拓こうではありませんか！

Ⅲ. 運動の具体的取り組み

1. 安全と働きがいをつくり出す取り組み

【1】安全確立に向けた取り組みについて

- (1) 自らの経験や気づきを素直に語れる職場風土と「責任追及から原因究明へ」の安全文化の定着を図り、事故・事象の防止および触車・感電・墜落等の労災撲滅をめざします
- (2) 災害から命を守るために、防災・減災の視点を踏まえて検証し、議論をつくり出します
- (3) 感染症等への不安に対し、医療部門を含む全組合員が安心して働ける環境をつくるために議論を強化します
- (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、連絡体制を強化します

【2】労働条件・環境向上に向けた取り組みについて

- (1) 20 春闘を総括して雇用の確保・労働条件の向上、期末手当および 2021 年度新賃金要求など、職場から将来を見据えた議論で要求を練り上げます
- (2) 職場の実態を把握し、働きがいの向上に資する制度の実現をめざします
- (3) 適正な労働時間管理を前提として、時間外労働の削減、不払い労働の防止に向けて、支部・分会と連携して 36 協定の議論を深めます
- (4) 社員に対する暴力行為や社内におけるハラスメントを撲滅し、安心して働くことができる職場環境の実現をめざします

【3】業職種別部会・分科会運動について

- (1) 検証運動を通じて、各部会・分科会の体制の再構築をめざします

【4】諸施策に対する取り組みについて

- (1) 「変革 2027」に基づく各種施策に対して、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を掲げて職場から挑戦し、本部「2020 政策フォーラム（仮称）」での政策提言や団体交渉など、あらゆる場での労使議論を積み重ねます
- (2) AI や IoT 等の技術革新による働き方の変化に対し、人にしかできない業務を明確化し、その業務遂行に必要な判断力・技術力を習得できる体制の確立をめざします
- (3) JR 東日本ステーションサービス、JR 千葉鉄道サービス、ジェイアールバス関東で働く組合員の職場問題解決や労働条件向上をめざします
- (4) ワンマン運転の拡大に対して、「地本ワンマンプロジェクト」を中心に、職場討論を通じて要求をつくり出し、安全を第一にした施策の実現に向けて労使議論を積み重ねます

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) 「新生 JR 東労組運動宣言」を全組合員で実践します

- (2) 職場で発生する様々な問題の解決を図るために、職場現実や組合員・未加入者の意識を正しく掴み、組合員とともに納得と共感の持てる職場活動をめざします
- (3) 全地本の新たな総団結をつくり出すために、本部や他地本と連携して水戸・東京・八王子地本の再建をめざします
- (4) 職場集会やレクリエーション・世話役活動など積極的な職場活動の展開をめざします
- (5) 組織拡大プロジェクト等を積極的に開催し、組織拡大をめざします
- (6) 新規採用者等の JR 東労組加入をめざします
- (7) 過半数代表者選挙において JR 東労組組合員がいる職場では、組合員から代表者を擁立することをめざします
- (8) エルダー社員の JR 東労組 OB 会加入をめざします
- (9) 「JR 東労組ステーションサービス協議会」の活動の充実をめざします

【2】組織破壊に抗するたたかいについて

- (1) 分会・支部・地本・本部の連絡体制を強化し、あらゆる組織破壊行為に対し、職場からたたかいをつくり出します
- (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、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全地本の統一闘争として職場からつくり上げます

【3】青年部運動の充実・強化について

- (1) 情勢を正しく掴むため、現地に立って過去の事実や歴史を学び、JR 東労組の必要性を「自分の言葉」で訴えることができる青年部をつくり出します
- (2) 「安全・健康・ゆとり・働きがい」ある職場づくりと組織強化・拡大に向けて、青年部から職場での対話を通じて、現実を掴む運動をつくり出します

0

【4】サークル活動について

- (1) レク・サークル活動を通して培った信頼関係を基礎に、組合員同士の絆を深め、離脱を余儀なくされた方の再加入をめざします
- (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) 各地区 9 条連と連携して学習し、平和で安心して暮らせる社会の実現をめざします
- (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) 発生した状況に応じて、支援活動などを行います

3. 情報・宣伝活動の充実に向けた取り組み

- (1) ホームページを情報発信のコミュニケーションツールとして充実させ、広く活用します
- (2) 政経フォーラムに参加し、情勢の学習を行います

4. 学習・研修活動の取り組み

- (1) 歴史の真実を見極めるために各種平和研修の開催をめざします

5. 政治活動の取り組み

- (1) JR 東労組議員団や推薦する国会議員と連携し JR 東労組の政策課題実現をめざします
- (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）、国際運輸労連（ITF）と連携し、国際交流や連帯した活動をめざします

7. 共済活動の充実に向けた取り組み

- (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、全組合員加入とエルダー組合員、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や、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) 「鉄道ファミリー」で取り扱っている「JR 積立年金」「ガン保険」「自動車保険」などへの加入拡大や「健康食品」などの購入を呼びかけます
- (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

IV. 当面する組織運営

1. 定期地本委員会は2021年2月に開催します
2. 必要の都度、支部委員長・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2020年7月3日とします
5. 支部定期大会は、2020年8月末までの開催をめざします
6. 分会定期大会は、2020年11月末までの開催をめざします