

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

第35回定期大会開催!



千葉地本は、7月3日TKPガーデンシティ千葉において第35回定期大会を開催しました。千葉地本情報No.1にて概要はお知らせしていますが、情報に掲載できなかった、「主催者あいさつ」や「総括答弁」、また当日の雰囲気をお伝えします!



主催者あいさつ (要旨)

執行委員長 下村 悟史



結集した代議員・傍聴者の皆さん、また今も安全・安定輸送に奮闘している組合員の皆さんに感謝を申し上げます。

そして今大会には、中央本部および千葉地本OB会の皆様も出席しています。本来であれば連合や議員、関係団体などお世話になっている方々にも出席を頂いています。が、コロナ禍の現状に踏まえて案内を自粛させていただきました。また傍聴もかなり制限をせざるを得ない状況です。感染しない・させないため、ご協力をお願いします。

6月22日に第39回本部大会が開催され、組織の強化・拡大に向けた方針が満場一致で可決されました。そして昭和採の方々が退任し、三役を含めほぼ平成採の執行体制になりました。私も本部の副委員長になり、千葉からは執行委員で長谷・久能、会計監査で柳本、そしてバス職場から宮田さんが千葉の代表として本部で奮闘していく決意です。引き続き職場から支えていただければと思います。

18春闘の反省・総括に踏まえて新たな運動の考え方を示した「新生JR東労組運動宣言」を提起してから、激動の半年でありました。

一つは新型コロナウイルスです。感染が世界全体で拡大し、私たちの生活や仕事は一変しました。外出自粛やテレワークなどで働き方も変わり、鉄道を利用されるお客さまも激減しました。緊急事態宣言が解除され徐々に日常に戻りつつありますが、世界的には感染拡大が続いており、第二波を想定して警戒しなければなりません。この間に、私たちは公共交通を担う使命感と、同時に感染への不安を感じながらも業務を担ってきました。改めて皆さんに敬意を申

し上げます。一方、飲食業、宿泊業、アパレル業を中心に300件が倒産したといわれ、コロナ不況により一時帰休や解雇など路頭に迷う労働者が多く発生していることから、労働組合の存在意義が問われています。今後のJRに目を向けると、今までのような多くのご利用が見込めず、これを機に生産性を更に高めようとする会社の姿勢が見え隠れする中で、組合員の雇用を守ることを前提に取り組まなければなりません。そのような中で一時帰休を見越した「休業指示」に関わる就業規則等の改正が会社から提案がされました。他のJRに先駆けて踏み込んだ内容になっており、交渉を注視していく必要があります。また「社員の発意」と称して運輸職場を中心に車内消毒作業が実施されています。安心して乗車していただく取り組みに異論はありません。しかし、まずは消毒を行う側の安心を担保するべきです。団体交渉では問題意識は一致していますが、「発意」などの部分で認識が合っていないかもしれません。今日の場でもコロナ関連での職場の現実や組合員の声などをぜひ発言いただきたいと思います。

もう一つは組織問題についてです。2月10日にJR東日本輸送サービス労働組合なる分裂組織が立ち上がり、水戸・東京・八王子地本を中心に大きな混乱を余儀なくされました。職場では分裂役員が組合員に「分裂組合にいくのか、東労組を辞めるのか」の二択を迫ったことで、ゴタゴタに嫌気を感じた多くの仲間が東労組を去りました。労働組合が不当労働行為をして東労組破壊をしたこと、そして東労組の組合費を不正使用し平然と持ち逃げしている分裂組合役員を、怒りをもって許さないことを明確にします。

一方、水戸・東京・八王子地本で悩んでいる仲間に対して千葉地本の多くの役員・組合員にも関わってもらい、反本部・反東労組で固められてきたこれまでの認識に対して真実を語り、東労組に踏みとどまる決意をしてくれた仲間も多くいます。

千葉地本でも、バス2分会で同じような状況になつています。しかしバス館山分会では先日の過半数代表選で、代議員として出席している大橋さんが勝利したと聞きました。今までと違い、職場の仲間が二分する中で勝利したことに敬意を表したいですし、苦闘している職場の現実、悩みなどを共有したいと思います。

バス職場や水戸・東京・八王子地本で分裂組織に負けずに苦闘し、東労組の再建に向けて奮闘している仲間と共に、それぞれができることをしていく。そのことを要請します。

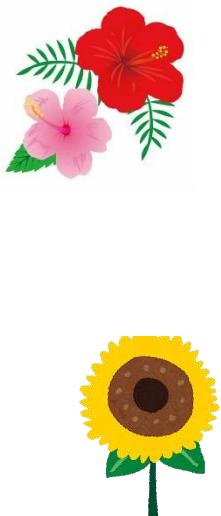


業務課題について、夏季手当の取り組みでは「コロナ禍の中で減らされるのではないか」と不安な声が出される中、今回の交渉では、本部が要求の根拠を示し、各職場での議論につなげてきました。議論を通じて「自分たちの思いを本部に託そう」と短冊行動など創意工夫した取り組みが展開されました。このような取り組みが本部交渉を千葉から後押しし、コロナ禍で職場活動が困難な中でも組合員の意識を高め、組織力を強化できたことは大きいと思います。

しかし回答からすると2、4ヶ月+5000円という今までにない低額回答でした。本部としては要求とかけ離れた額に対して席上妥結せず、回答を持ち帰り、全地本委員長会議にて議論しました。当然にも要求内容に対して根拠のない会社回答、コロナ禍で奮闘している苦勞を受け止めない回答であり、不満や怒りの意見が出ました。しかし先伸ばしすることで組合員の生活に影響が出ることを避けなければならず、組合員の生活を第一に考えた末、苦澁の決断をしました。様々な意見が出ていないと思います。内部留保や黒字決算で財力が無いわけではない中でどのように勝ち取っていくのか、次の年末手当に向けての本部交渉を押し上げる発言もお願いしたいと思います。

そして新たなジョブローテーションもスタートしましたが、残念ながら納得感のない異動も発生しています。私たちは施策を担うことを決定しました。労使確認に踏まえ“現地現職”ではなく、それぞれが自らのキャリアプランを描き面談に臨むことも議論してきました。先日の交渉ではジョブ異動そのものを通常異動にすり替えようとする会社の言動もありました。検証を強化しなければ“何でもあり”になります。再度、ジョブローテーションの労使確認や面談の臨み方を組合員と再議論することも課題です。

安全問題で言えば、5月9日に外房線で脱線事故が発生しました。小学生による置石が原因のようですが、決死の中で停止手配を執った乗務員を含め、怪我人は発生しませんでした。当該の踏切には防犯カメラを設置したようですが、幸い死者が出なかった、で済ませてはいけないのではないのでしょうか。一歩間違えれば命が奪われかねない事象として職場で議論し、原因究明委員会対策を考える必要があります。安全問題にはこだわっていかねければなりません。最近の地震の頻発を考えれば津波対策も必要であり、来年導入されるワンマン運転も安全上会社の考え方だけで大丈夫なのか、職場の意見を反映させる取り組みを強化することも大きな運動課題だと思えます。



最後に組織の強化・拡大についてです。新規加入・再加入を実現するには、職場活動を通じて私たちが信頼されるリーダーにならなければなりません。具体的には来年2月に各職場で行われる過半数代表選で私たちの代表者を確定していくことです。そのことが春闘勝利に必要な組織力になります。分会としてレク・激励会・歓送迎会の開催や、事象発生時の原因究明など、アンテナを高くして徹底した世話役活動を積み重ねるしかありません。

そして、一人ではなく皆で取り組むということとです。我々の基本的なスタンスは「やることはやる、言うことは言う」の精神です。そのことを通じて、社友会と労働組合の違いを鮮明にして必要性を訴え実感してもらうことがポイントです。しかし理論が正しくてもそれだけで信頼や再加入ができるとも限りません。人間的な関係も含めて実践し、お互いに指摘しあうことが大切です。一人ひとりが東労組の必要性を考え、一人ひとりが出来ることを実践する。誰かがやってくれるだろうという気持ちは今日を機に転換していきましよう。

6月16日に「JR東日本で働く皆さんへ」と称して地本見解を出しました。アメリカでの黒人差別が大きな問題となつていますが、私たちの職場でも組合差別があるとも言われています。私たちは是々非々の姿勢でこの難局を乗り越えるスタンスです。そこに差別を持ち込めば職場がうまくいかなくなる、大変になりますよというメッセージでもあります。ぜひ読み合わせ、我々のスタンスを全組合員で共有することをお願いします。

組織強化・拡大に向けての職場での実践を堂々と語り、その教訓を共有化し、向こう一年の方針を決定する大会とすることをお願いして、地本を代表しての挨拶とします。



Photo Board



連帯する各機関から多くのメッセージをいただきました！



情報コンクールや組織拡大、仲間を支援する取組みのご紹介



米沢牛が人気でした！
売上は特別支援資金に積み立てます。

総括答弁(要旨)

書記長 鵜ノ澤 信一



本日の大会は新型コロナウイルスの感染拡大を避ける中で、どのような大会にしていくのか地本や支部委員長・書記長とも議論して創り上げました。傍聴者や来賓の方を最小限にしつつ、時間も短縮した大会でしたが、今後の大会・委員会のつくりや運動の在り方も考えさせられました。何よりコロナ禍でも、多くの実践が語られたことが、主体的な運動が出来てきたのだと思います。一方で、職場の課題などの細かい各部答弁ができませんでした。地本に持ち帰って議論し、申し入れや秋・春のたたかいへと繋げていきます。

昨年末から突如蔓延し始めた新型コロナウイルスの猛威は、緊急事態宣言が解除された現在でも感染が拡大しています。ウイルスとの闘いは、ウイルスによって人間が発展してきた側面や、ワクチンや治療薬ができてウイルスは常に進化してきたことを考えれば、共に共存・共生していく覚悟が必要ではないかと思えます。また緊急事態宣言によって、公共機関として業務を担わされてきた現実を皆さんはどのように受けとめていくのでしょうか。この資本主義社会という資本の増大を目的とした社会によって、人間や個人の欲を満たしていくための社会構造がつけられ、コロナ禍のようになれば欲でつくられた仕事は、なくなってしまう現実があるのだと思えます。もっといえば、環境を破壊して人間が社会を発展させるために、自然を壊しつづけたことで、温暖化による自然災害を引き起こし、ウイルスをも自然的に進化させてしまったり、人間が意図的に進化させている現実を人間一人ひとりに矢印を向けて、今後の社会をどのように創っていくのか考えていくべきではないかと思えます。

本日は、全体で15名の皆さんから発言を頂きました。感染拡大防止のリスクを負いながら業務してきた苦闘や夏季手当についても様々な意見を頂きました。

回答指定日目前で、要求からは大きく下回った受結結果となったことは事実です。私も全地本委員長会議で議論しましたが、コロナ禍での奮闘を前面に出した交渉の議論経過を見れば、回答指定日まで引く張つても回答は変わらないという現実を全地本が一致して、苦渋ですが判断しました。発言でも会社回答の0.1%や5000円の根拠を示さないことに職場では納得感がないとありましたが、ある動画で会社幹部からの労いもないという発言が物語っているのではないのでしょうか。一方、本部の求めたコロナ手当のような特別手当は、提起があれば席に着くという確認は大きいという発言は、コロナ対策の現場の努力を認めさせることに繋がる事柄だと思えます。またコロナ手当を全組合員に少なくとも支払ってもいいのではないかと発言は、財政面を含めて検討していきたいと思えます。

一方で夏季手当の要求をすべきなのか？との意見もあつたと聞いています。たしかに経営が傾いた時に根拠のない要求は企業を倒産させてきた教訓からすれば良くないのかもしれませんが、職場でも収入が下がっているんだから出ないかもしれないと触れまわっている管理者の皆さんがいたと聞いています。しかし収入が下がっているだけではない根拠になるのでしょうか。発言でも社友会の代表は安全衛生委員会でも会社社に意見を言わなとありました。このような言動をする人がリーダーである社友会は出せない側で動いていく、そのような質を持っていることを改めて訴えていくべきです。私たちの今回の要求は、職場の声の積み重ねが間違いなく入っています。そして要求の根拠は、本部業務部が作成した情報を見ればわかると思えます。組合員の声を要求に高めていく運動は、これからの東労組運動の主軸になることは間違いありません。根拠には理屈もありませんが、職場の組合員の一人ひとりの声の一つの方向性に

向いて初めて要求と根拠になります。発言の中でも労働組合の意義を訴えていきたいと多くありましたが、常に労働者のために改良を求めていくわけですから、不断に団結を見える形にして闘っていく以外にありません。是非、要求・根拠づくりの職場活動で、統一性のある団結を見える形にして頂くことを要請します。



またコロナ禍での収入減による雇用危機についても発言がありました。実際に日本でさえ失業者は200万人を超えています。間違いなく雇用不安のある社会へ突入しています。以前にも述べましたが、解雇の金銭解決が政府の中で議論されています。金銭解決をするためには会社の経営を建て直す努力が必要になります。その努力義務が就業規則の改正の休業の部分に思えてなりません。現在は労働協約に解雇する場合の労働組合との協議という一文がありますが、今後この就業規則の改正にも注視しなければなりません。一方で会社の変革2027を実現する姿勢は変わりません。それは変革2027がコロナによって目の前まできてしまっていると発言がありました。それは間違いありません。変革2027は生産性をあげて働き方を変えざるを得ません。その働き方をどうしていくのか職場の問題、課題に踏まえ労働組合として向き合って、闘っていかねければ、働きやすさをみいだすことはできません。ワンマン施策に対して、一ノ宮にも運輸区を創るべきではないかと提起もいただきました。鴨川の通勤状況や希望状況なども聞いていますが、その上で、鴨川運輸区でのワンマンを実施する場合の基地はどうあるべきかという議論を通じて、更なる分会の意思を高めて頂きたいと思えます。また、他の運輸職場もワンマンに対して、基地や職場体制などがどうあるべきかを考えていただくことも要請します。

またCTSやTEMSの設備が遅れていると発

言もありましたし、出向が一陣で終わるのかという不安感。JESSが対応すべきところを本が行っているという偽装請負になりかねない事象、そして京葉線の千葉ステーションビルへの委託、グループ会社に関わる関係の発言がありました。業務を委託する施策は、委託してしまおうと責任が委託会社に行ってしまったので本体からは言えないと会社は言います。しかし、これまでも委託したのは本体の責任・関わることだと主張して、委託会社のことでも団体交渉を積み重ねてきました。発言と実態に踏まえ、本体との関連性に基づいて要求など出していきます。また車いす対応についても発言がありました。車いす利用に関して数人に対応しなければならぬ特定旅客の事象は、緩行線でも報告を聞いています。その辺も合わせて集約しながら会社とも議論をしていきます。

新たなジョブローテーションの課題や教訓的な発言がありました。特に転勤に伴う脱退の意識を変えるような実践は教訓にすべきです。また施策を通じたアンケート運動で、役員一人ひとりが実践することで分会が成長したという発言は、どの機関でも教訓にすべきことです。一方、面談と異動、モチベーション、運転士・車掌登用による公正・公平さに課題があるとの発言がありました。この問題は、提案当時から組合員の不安要素として取り上げられ、本部・本社でも議論してきていくことですが、もう一度議論したいと思えます。

総じて施策関係というのは、組合の要求をねじ込んだとしても会社の本質が違う方向に向いていけば職場で違う現象が発生します。しかし労働組合は、そのことを職場で検証して、組合員の意思から組織の意思として高めるために運動をつくり、会社と議論して是正することを繰り返すことで施策を正常に運用するようになります。その過程で、組合への加入者が増えること、組合員が役員として担っていく人が増えることで見える形で組織が強化されて、要求の実現に近づけることができるんです。そして、団体交渉の議論経過と締結した労働協約によって、組合員を守っていくというこ

発言でも職場で意識がバラバラだ。待遇がバラバラだとありました。分断というのは資本の意思なんです。だから程よく纏めません。しかし、組合は団結を求めて貫徹しようとするので嫌うんです。纏めないことで不満が会社に向かず、組合に矢印が向く構図は発言が証明しています。ですから、相手からの信用を組織を担う人として得ていく、職場活動を通じて、職場の課題がなくても見つけながら検証運動に繋げていくという発言は重要です。教訓的に実践して頂くことを要請します。

次に、発言にあった脱線事故に伴う、安全について少し述べたいと思います。幸いにも今回の事象では転覆という事態にまでは至りませんでした。しかし、運転士も正常な取り扱いをしても脱線してしまっただけに、もう一度私たちは危険と隣り合わせで業務していることを認識しなければなりません。運輸局見解はありませんが、置き石をした子供が書類送致されている現実、置き石をした子もそうですが、置き石程度で脱線してしまっただけを職場で危機意識を共有したり、仲間を助けるため負の部分の意識改革をさせつつ、車両や自然環境などに隠されている危険を探し当てていくことも同時に必要であると意識して、原因究明委員会などで掘り下げた議論をして頂きたいと思えます。地本として支部からの提起もあって、尼崎脱線事故現場を見学する福知山線安全研修を各支部で行っていただくことも昨年提起をして支部も準備をしてきました。コロナ禍で中止になりましたが、時機を見て再開して安全意識を高める運動を支部からも創り出して頂くことを要請します。



そして組織破壊組合へ苦言を呈する発言がありました。18春闘以降、様々な機関会議で、組織破壊組合を立ち上げた指導部と対決してきましたが、彼らの犯罪性は組合員の声に耳を傾けず、自分たちの主張を組合員の声とすり替え、嘘と誤魔化してきたこと。そしてすべて自分たちが正しく、間違いを認めないという点は、極めて組織としては致命的なところ。ですから私たちはこれまでの運動の負の部分によって信頼関係を失い、間違いであったことを間違いとして認め、「大敗北」と総括して運動を創ってきました。そして「大敗北」の根拠である上から下まで垂れ流す、迎合主義的なぶら下がり体質からの脱却が組織の再建には絶対的に必要なだと位置付けて闘ってきた結果、主体的に東京・水戸・八王子の仲間づくりを実践し、一味と対決している実践的な役員や組合員をつくり出しながら、与東労組を創り出してきました。しかし、主体的というのは難しい、寧ろぶら下がり体質の方が楽だとも発言がありました。ぶら下がり体質からの脱却は各機関でも温度差もあるし、課題もまちまちだと思います。



今大会以降、新型コロナの感染拡大防止という観点で大衆的な運動が今後は困難になる中で、組織拡大を実現した発言や、多くの組織拡大への決意が述べられました。発言でも拡大の教訓は相手に迫ること。様々な関係からの新入社員の獲得に向けた実践は教訓にすべきことです。ですから今後は新規・再加入による組織拡大の理由を各機関での組織運営に必要な組合員数であること、第一組合を守り要求を実現するという観点に踏まえて、具体的な課題や数字の目標を掲げることです。

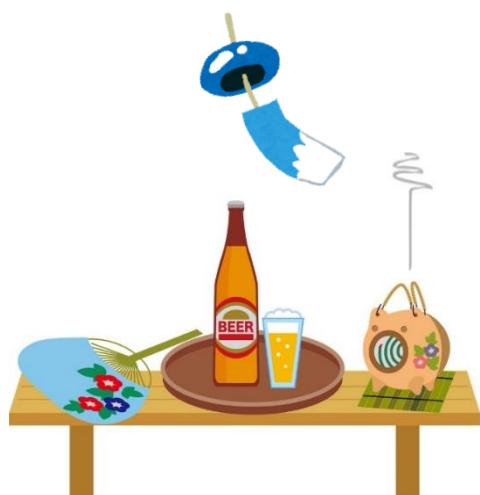
全体的なスケジュールでいえば、①通年は組織拡大の実現、12地本の組織再建、会社施策の検証による要求実現、組合員との対話行動を通じて現実を掴むこと。②7～11月中旬までは支部・分会大会の開催、期末手当要求づくり実現に向けた運動、春闘要求づくり。③11月中旬～12月末まで春闘要求づくり、過半数代表選勝利に向けた運動。④1～3月末まで春闘要求実現に向けた運動、過半数代表選勝利に向けた運動。⑤4月～地本大会、夏季手当要求づくりと実現に向けた運動、各大会に向けてなどの年間スケジュールになると思います。このことを想像して、個人と組織の1日のスケジュールや月や年間のスケジュールを構想して実践していける組織づくりを目指していきます。



職場の実践とは、結論は対話による組合員や未加入者の意識を掴むという職場活動を基に、各機関の少数でも議論の掘り下げによって課題や、やることを確定させるといふ運動の基本に立ち返ることです。そして小さくてもいいので目標を掲げ、その目標に向けて実践し、やりきる達成感を通じて、リーダー一人ひとりの意識改革を実現しながら、目標を実現していきましょう。そして何より過半数代表選勝利の必要性が、春闘と過半数代表選勝利の勝利を目指していくことがどちらも勝利する力になります。職場の現実が労使と個人が創り出している以上、統一的な職場にはならないので、活動は統一的には出来ません。しかし一人ひとりの意識を高めていくことは不断に努力することとができます。このことを証明しているのが過半数代表選での勝利でした。「新生JR東労組運動宣言」にあるように、時代認識や社会情勢、会社施策を正しく分析し、会社と建設的な議論はしつつも組合員を守り、あらゆる仲間と連帯しながら組織を拡大して、組織の建て直しを職場からの実践を積み上げていきましょう。

6. 16見解にもあるように差別がある企業は来はないと発言がありました。しかし現実を変えたいのは、労働組合であって、私たちが職場で闘うことでは解決できません。そして、黒人差別を人ごとに思っていないかとも言われましたが、東労組は平和運動を通じて、現地に立って真実を見て、連帯して闘う意識が醸成されたからこそ言える発言です。バスの中の苦闘と仲間がいることでパワーをもらったと発言がありました。私たち千葉地本は、千葉という現地でバスとレールが一体となって寄り添って闘っていくことが、連帯した闘いになります。

更に組織混乱の中で、組織拡大や木更津連合分會やバス関東が組織として再建されるというのは、組織に光をかざすことになります。東京地本も再建します。是非、再建を支える運動も要請します。最後に今大会は「新生JR東労組運動宣言」を掲げて初めての大会になりました。是非、今日の議論を各機関に持ち帰って、秋のたまたかいではこれをやる。春はこれ、今月はこれをやりきるなどの方針を定め、支部・分会大会で目標を掲げて、小さくても目標を達成していく「新生JR東労組運動宣言」の実践を千葉地本全体で創り出して頂くことを最後に要請して総括答弁いたします。本日はありがとうございました。



◎編集後記◎

本来なら今はオリンピック真っ最中。新型コロナの影響でそんな雰囲気はないですね。子ども達の夏休みも2週間程度になってしまい少し可哀そうです。一概には言えませんが大人の一年と子どもの一年では得るものの多さが違うと思います。大人も子ども目線になることが大切です。マスクを付けての勤務は大変ですが、安全第一で熱中症には気を付けていきましょう。