



2020年 7月 20日
第 5号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川 一実

編集 情宣 担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横浜地本第25回定期大会報告

地本執行委員長挨拶 (要旨)

執行委員長 助川 一実



大会に参加されたすべての皆さんに感謝を申し上げます。本日は中央本部より佐藤委員長、湯ノ目情宣部長が出席しています。6月22日に開催したJR東労組第39回定期大会において横浜の佐藤さんが中央執行委員長に選出されました。横浜選出者に限らず全国から組織された中央をしっかりと支えていきたいと思えます。新しい中央本部と共に、横浜地本とJR東労組をつくり出す決意です。

横浜地本はコロナ禍での大会開催の是非について情勢に踏まえて慎重に検討し、議論を重ねた結果、規模も時間も制限しての縮小開催を決定しました。本日の大会は審議に基づき方針決定も重要ですが、それ以上に参加者の健康と安全を第一とし、精一杯努めてまいります。

2月に開催した横浜地本の定期委員会以降、春闘集会、各サークルや各職場の歓送迎会や花見など様々な催しはことごとく中止または延期せざるをえませんでした。生活環境が激変し人の動向が変わってしまった中で、新型コロナウイルス感染リスクを負いながらも、すべての組合員がJRの社会的使命を果たすために奮闘してきました。JRが動いている以上、職場活動の停滞感や閉塞感を突破して、職場の組合員の不安や改善要求など、問題解決を図ることに努めてきました。コロナの問題だけでなく、夏季手当の要求方針は、現場の組合員の声を集約しボトムアップによって決定したものです。コロナ対策など職場環境改善を実現したのもあります。

その反面、夏季手当の回答結果については、これが現場第一線で働いている組合員の業務上のリスクや生活の不安に対する会社の回答なのかと悔しきで一杯です。しかし突き付けられた現実から出発するしかありません。今後の方針は明確です。組織強化・拡大、会社施策、期末手当などあらゆる運動を積み上げて、来年の過半数代表者選や21春闘勝利を目指しましょう。

現在の日本は新型コロナウイルスによる直接的な感染リスクもありますが、経済危機に直面し、私たち労働者の雇用と生活弱者が生命の危機に晒されています。日本政府の国民救済政策はマスクや定額給付金、事業者への救済など行き届いていない。挙句に国会では、安倍政権を利するために法律を露骨に変えようとして、不正な政治資金流用疑惑など、不透明なまま責任の所在も明確にせず国会は閉幕しました。こういう現実を見た時に、コロナと共存しての経済の回復が生活弱者、労働者の犠牲の上で進むなど許されません。コロナ禍で日本という国は雇用セーフティネット、社会保障制度が全く確立していないことがハッキリしました。連合をはじめ労働組合の力を発揮していかないと私たちの命や人間の尊厳というものが失われてしまう危機感を持ちます。今こそ労働組合の使命を果たさなくてはなりません。

4月1日にジョブローテーションがスタートしました。組合員が「変革2027」を基礎とした様々な会社施策に真剣に真面目に担おうというのに、施策に対して会社が不誠実であれば見過ごすわけにはいきません。あらゆる施策について「安全・健康・ゆとり・働きがい」を前提とします。横浜地本は年間三十数本の問題を解決するための申し入

れを行い、団体交渉を実現してきました。それは現在の労使関係の中で精一杯取り組んできました。反面それだけ問題が発生しているという事実であり、施策が矢継ぎ早に加速している現れと考えますが、施策に対する取り組みは職場の運動を基礎にしっかりと創りだしたいと考えます。

今日の大会には全11地本から熱い激励のメッセージが届けられました。横浜運輸区分会は分会長を筆頭に当時の執行部の裏切りによって痛手を被りました。しかし分断を許さずJR東労組を信じるすべての仲間によって暫定執行部を立ち上げ再建の道を歩んでいます。横浜地本は横浜運輸区分会の暫定執行部、そして水戸地本、東京地本、八王子地本で組織再建に奮闘するすべての仲間と固く連帯し、組織破壊攻撃を許さないたたかいを強化します。

新生JR東労組運動宣言のもと固く団結して、すべての組合員を守るために、組合員と共に未来に進みましよう。代議員の皆さんの真摯な討論をお願いします。



発言要旨

【感染症対策・職場改善活動】

- 感染症対策で在宅ワークを行った。Office365を活用し、仕事をすることができた。しかしメールが確認出来ない、CADソフトが利用できない点、現場での業務は溜まる点は不便に感じる。これまででない生活スタイルを経験できたのは良かった。
- 在宅ワークは労働時間の管理が難しくなるのではないかと。自己管理ができる人はいいが、すべての人がそういうわけではない。経歴よりも実績や出来高での評価傾向になることも懸念される。
- 感染症対策のために時差通勤を行っていたが、全員出勤してしまふと職場が密になってしまう。時差通勤の他に各職場でどのような対策が行われているか組合員から聞き、それをもとに職場で提案を行った。結果、休日振替を行い、出勤日をずらし職場が密にならない対策を実施することができた。
- 駅職場で新型コロナウイルス感染者が出た。感染症対策を行っていた中での感染者発生だった。感染者と直前に接触した社員への対応や体調不良を訴える社員への対応から、管理者と現場の社員との新型コロナウイルスへの危機感の差を感じた。現場の社員が感染した際の人員面でのバックアップ体制もまったく示されておらず、今後不安が残る。
- 職場での課題の検証を政策フォーラムに向けて取り組み発表していく。
- 職場では年休失効する社員が多い。また休職者や定年ではないのに退職を選ぶ人も複数人おり、会社に対する不平不満を抱えている人が多い。意見を言える雰囲気づくりを行っていききたい。
- 現場長が様々な事象に対して現場の判断ではなく支社に報告し、社員への責任追及のみになっており、現場管理者の体をなしていないと感じる。
- 防犯カメラが監視カメラとして活用されると感じている。
- 昇級試験で重視されるのは自己啓発活動への取り組みだ。業務知識や周囲の社員とのコミュニケーションなどの評価がおざなりになりつつあると感じる。そのため、自己啓発活動にばかり目が行き、業務に目が向かない社員が多くいる。このままでは今後、技術継承の問題が起これると思う。

【運動・組織運動づくり】

- 役員をやってきたから今がある。今後も意見交換の場やレクを通じて関係づくりを行っていく。

- 交友のあった東京地本所属だった組合員が脱退してしまった。再加入到繋げるべく、現在も関係を続けている。輸送サービス労働組合の正体を暴きながら、組合員のことを第一に考え組織拡大・発展のために最先頭でたたかっている。

- 各サークルが自主自立と創造的な活動を展開している。「1人・1サークル」というサークル協議会のスローガン達成と取り組みに参加をお願いしたい。コロナ禍での活動自粛が続いているが、JR東労組だからこそできるサークル活動を通じて組織強化・拡大を押し進めていこう。

- 新型コロナウイルスの影響により停滞してしまったサークル活動を何とかしたいと考え、「リモート駅伝大会」を行った。大好評で職場でも話題になった。会社がやらない・できない楽しい企画を開催して職場を盛り上げていきたい。

- 「ひとりの組合員も置き去りにせず」の方針のもと、職場活動をしつかり行い、組合員の声から運動を推し進め、自分たちのできる運動を真面目にやってきた。その結果、再加入につながった。我々が進む新生東労組の方向性は間違っていないことを確信し、勇気と自信を持つことができた。

- SNSを活用し、組合員と意見を言い合える場をつくった。複数の意見が入り混じること、内容に幅ができ、分会の意見として高めることができた。分会の動きが見え、組合員が労働組合の重要性を理解し脱退を撤回した。

【変革2027・会社施策に関して】

- 組合員からは新たなジョブローテーション施策や感染症対策に関する不満、職場の雰囲気が悪くなったという声が多くある。会社は社員管理しか考えておらず圧力が増している。このままでは働く仲間たちの人間性が崩壊するのではないかと危惧している。

- 京浜東北根岸線の新車導入とワンマン運転についてプレス発表された。最先端技術を駆使すれば自動化できるのだと思う。しかし、電車を動かしている以上、不測の事態が発生するのは当たり前だ。何か起きてからでは遅い。「会社に『想定外』という言葉を使わせない。使わせない」ために安全に妥協することなく、施策に向かっていく。

- 新型コロナウイルスの影響を全面に押し出し、変革の深度はより加速している。当初の変革内容の検証、さらには上塗りを東労組から提起していく時ではないか。

変わっていくものと変わらないもの 本質を見極め
安心して働ける職場を仲間と共につくっていきましょう！

地本書記長総括答弁（要旨）

書記長 梶田 優一



新型コロナウイルスの蔓延は、私たちの生活を一変させました。

私たちは、公共交通機関として、列車を止めることなくその社会的使命を果たしてきました。組合員は、感染の恐怖を抱えながらも任務を全うしてきました。一方、会社の対策は、全社員にマスクの着用を義務付けることから始まりましたが、当初はマスクの数も十分に確保できず、「紐が切れたらホッチキスで止める」など、あまりにも心無い言葉も飛び出すほどでした。

会社は、様々なリスクに対して「業務計画」を策定しています。例えば武力攻撃事態に備えた「国民保護業務計画」や大規模災害に備えた「防災業務計画」では、食料や衣料品の備蓄について謳われていますが、「新型コロナウイルス等対策特別措置法」に基づく「新型コロナウイルス等対策業務計画」では、「備蓄」の項目がありません。未曾有のウイルス災害とはいえ、私たちは一度経験したわけですから、現段階までの対策を検証し、さらに対策の強化を求め、第2波に備えなくてはなりません。

緊急事態宣言後6月に入り、特に乗務員職場では「お客さまに安心してご利用していただく」ことを目的に、駅での折り返しなどで営業列車内の「除菌活動」が始まりました。私たちは、当初からお客さまが触れる列車内の“消毒”を求めています。しかし、それは“消毒”を行う社員の安全が確保されているならばの話であり、「除菌活動」により社員が感染し、職場でクラスターを発生させては本末転倒です。

横浜地本は、組合員のこうした声に基づき、6月22日、横地申38号『新型コロナウイルス感染症拡大防止対策』における社員の安全を守り、お客さまに安心してご利用いただく緊急申し入れ」全6項目を具体的に

に行いました。「社員の安全なくしてお客さまの安心なし」を基本姿勢としていきます。やるからには社員の安全も含めしっかりとした対策で行うことが、結果的にお客さまの信頼を得るのではないのでしょうか。

夏季手当は6月10日、会社回答を受けました。しかし、回答は私たちの要求とは程遠いものであり、席上妥結できないと回答を持ち帰りました。その後、全地本委員長会議において「コロナ禍ということが何も反映されていない一般的な回答である」「社員の苦労に応えることよりも施策の推進に前のめり」と「認められない」ということが議論されますが、「これが会社の私たちに對する姿勢である」「組合員はローンも抱えている。生活のためにも決断すべき」と苦渋の判断を下し妥結しました。職場からも「0.1ヶ月とプラス50000円の根拠がわからない」「注釈が多い。言い訳にしか見えない」「役員報酬の減額と比べても低い」といった怒りの声がある一方、「この状況下で出るだけありがたい」という率直な意見もありました。

私たちは、今回の夏季手当のたたかいで大きな教訓を得ました。それは、組合員の要求をJR東労組の要求に高めることができたことです。短い期間ではありましたが、多くの組合員の声を集約することができました。その多くが「コロナ禍の中で命を削って仕事をしている」「列車を止めず平常通り運行している」「業績が悪くても上がったことがない。業績が落ちたから下げるのはおかしい」というものでした。この声に基づき3.0ヶ月とコロナ対応に対する手当5万円という申し入れが行われ、「要求根拠」が示されました。まさに組合員の声が反映された要求であり、現場からつくり上

げたと実感できるものでした。

コロナ対策の申し入れも、職場の組合員の声が出発点です。組合員から寄せられた疑問や不安を職場で何度も議論してもらい、申し入れを練り上げました。一度練り上げた申し入れも再度現場に返し見ていただき、さらにアドバイスをいただいで修正してきました。これこそが、これからのJR東労組運動そのものではないでしょうか。主役・主人公は現場の組合員です。

代議員から、現場長の変化が語られました。『職場からの挑戦』という政策フォーラムでの講演をまとめた本に、「資本の論理」という言葉が幾度も出てきます。会社・企業はこの「資本の論理」というものに基づいて動きます。だから「いい人」だった現場長も「資本の論理」の前では変質します。『職場からの挑戦』の183ページに「人の心を排除するのは『資本の論理』です。これに對して人の心を入れるのが『労働の論理』です。ここは矛盾します。対立構造になります。だから労働組合は労働組合らしい資質というものを不断に高めていく努力が要請されます」と書いています。今日発言いただいたすべての代議員の発言がこの「労働の論理」に基づくものでした。レク、サークル、過半数代表者選、部会・分科会活動、それらすべてが「労働の論理」に基づいて行われていることが示されました。

「楽しく働きたいのある魅力あふれる職場づくり」ということも発言がありました。私たちは、職場を良くしたいだけです。しかし、会社は「資本の論理」を私たちにぶつけ、生産性向上の名のもとに労働強化を図ってきます。だから「労働の論理」を持った私たちが各職場に必要なのです。

その意味で、労働者にとって重要な役割を担う過半数代表者を東労組組合員が担うことが重要です。過半数代表者選は、一朝一夕ではなく、1年間でどれだけ人間関係を築くかが勝負ということも語られています。来年行われる過半数代表者選を見据え、具体的に運動をつくり出しましょう。

ジョブローテーション施策は、「多様な経験による安全・サービスレベルの向上」「社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮できる環境を整えていく」ことがその趣旨です。そのために社員一人一人がキャリアアップを描き、管理者は秋の面談を軸とした年2回の面談や日々のコミュニケーションを通じ、社員のキャリア形成支援と本人希望の把握に努めなくてはなりません。しかし、現状は異なります。簡易苦情処理が3件も出たことは異常であると言わざるを得ません。何よりも重要なのは納得感です。私たちは、施策の正しい運用を行うため、組織議論を通じ組合員それぞれがキャリアプランを持つことと、それを把握することが重要となります。明るく、働きがいのある職場をつくり出すために、職場から検証運動を推し進めなければなりません。

最後に、私たちは今、大きな転換期にいます。働き方も急速に変わろうとしています。その際、私たちが求められているのは、「やるべきこと」はやる。しかし、言うべきことは言う」ということです。『働かないおじさん』になるのではなく、やるべきことをやって、その中で見えたことをきちんと物申していく。時代が変わっても人間性というものは変わりません。会社の冷徹な「資本の論理」に對して、血の通った「労働の論理」を対置し、明るく働きがいのある職場を実現していきましょう。