



2022年 3月 5日
第152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26回定期委員会 執行委員長あいさつ・発言要旨

執行委員長あいさつ (要旨)

JR東労組横浜地方本部
執行委員長 助川 一実



今日の目的は22春闘勝利、組織強化拡大を全組合員でたたかぬための方針を一致させることです。参加者と地本執行部一人ひとりの実践の決意をしっかりと勝ち取る委員会したいと思います。昨年は熱海運輸区で1人の仲間が再加入しました。新生JR東労組運動を基礎として運動を推し進め、様々な困難の中で、現実と問題に立ち向かい運動をすすめてきた成果です。しかし、1名の組織化の実践が容易いことではありません。1人の再加入にしてもかなりの力が必要です。21春闘や夏季手当と年末手当の諸結果からも要求実現には組織拡大が今後不可欠な実践課題です。18春闘以降の組織の引け目や負い目など、弱気の姿勢は払拭してください。さらなる組織拡大を目指すために、職場の組織的な運動として組織拡大をしましょう。

新型コロナウイルス感染症拡大が収束しないからと言って、JR東労組の運動を止めるわけにはいきません。22春闘は21春闘の雪辱を晴らしたたかいです。「ベア要求満額獲得」「定期昇給の完全実施」「年功賃金・生涯賃金の減額反対」「ジョブ型雇用の導入に反対」の基本方針と「総合労働条件改善のたたかい」と両輪でたたかいます。この1年間で2ヶ月分の所得が減ったことは切実だというご意見が圧倒的です。

「変革2027」について、会社はコロナ禍で激変した経営情勢に踏まえて収支構造目標を鉄道部門中心からの脱却、構造改革を急いでいます。私たちは施策の目的と現実のギャップについて現場では指摘されています。施策の運用をめぐる要求づくりと検証活動を行い問題の解決を図ります。

過半数代表選出を巡り、会社の取り扱い方法に問題が散見されます。そして、そのような会社の意向を汲んでいるような方たちを労働者の代表として選出するわけにはいきません。緊急申し入れをして団体交渉で明らかにしますが、求めるものは公正・公平性です。会社に対して正すべきは正していきます。

発言 (要旨)

- ・社員の経験値をあげるといってジョブローテーションが悪いとは思わないが、職場が変わる事への不安やストレスは相当大きい。異動を伝える時期なども配慮が必要。異動の際、東労組の横の繋がりでも助けられた。
- ・22春闘や各職場の問題などについて職場集会を開催してきた。保線職場では勤続年数10年を境にして会社を辞める傾向があるという課題も出された。今後も職場集会やレクリエーションの開催を通じ、組合員と対話することにこだわりたい。
- ・組合員の意見から現状を把握し、何をしていくのかであり、労働者視点から生活実感に基づき整理し職場からたたかいを構築していくことである。その切っ先に立つのは自分自身であり、発信し議論をつくり出していく必要がある。組合員との対話を大切にしていきたい。
- ・新JINJREの延期で稼働に向けて一生懸命に準備してきたものが水の泡になった。会社が打ち出す施策に真つ向から反対をしているわけではないが、実施ありきの施策であれば断固反対だ。
- ・JR東日本という会社の中では事務職はあまり目立たないが、昨年の政策フォーラムで事務職をテーマに掲げた横浜支社分会の政策提言をすることができた。分会としては小さな組織だが、今後も仲間と共に分会活動を盛り上げていきたい。
- ・組合員の脱退が「止まらない」のではなく、「止めろ」方針をきちんと打ち出す必要がある。
- ・湘南相模統括センター発足後3月31日まで統括センターの社員代表を茅ヶ崎駅の過半数代表者が務めるといふ全く根拠が明確でない掲示が出された。法令で禁止されている使用者の意向に基づいて選出された過半数代表者を平然と掲示1枚で知らせる会社の姿勢や国府津運輸区で立候補者の掲示内容に口出しをしてくる区長や副区長など、会社の不利益扱い、横暴を絶対に許してはならない。
- ・「過半数代表者の選出について」という会社の掲示は、投票について職場内で話をするのがあたかも法的に反すると受け取れるような記載がされているが、労働者同士が職場内で話し合うことは問題ない。問題なのは使用者である会社、もしくはその意向を受けた人が呼びかけ、投票させることであり掲示を

- 出す会社こそ法的に反する行為をしていないか。
- ・国府津運輸区では、過半数代表者の立候補に際し、立候補予定の分会長が退勤後帰宅するのを確認してから立候補受付を開始したり、立候補した後にポスターの掲示を依頼しても「立候補締め切りまでは貼れない」と返された。その後「あずかる」と会社は態度を変えたが、今度はポスターの内容について訂正するよう返却された。さらには、「過半数代表者選出立候補に関する確認内容について」なる書面に署名させられた。このような会社の一方的な不利益な取り扱いの変更や使用者の意向を汲んでいる姿勢は看過できない。
- ・会社は新型車両の導入により相模線はワンマン運転に必要な条件が整ったとしているが、そこには現場やお客さまの声は反映されておらず、会社と現場の認識に大きなズレを感じる。朝のラッシュ時は駅によってはお客さまの乗降に時間を要するし、無人駅が多く列車がないため安全が担保できない状況だ。
- ・茅ヶ崎運輸区では超勤の課題がある。指導員はワンマンに関する訓練の計画や資料の作成などで超勤が36協定の限度時間に近づき、乗務員のワンマン訓練ができなくなったこともあった。要員不足も続いており、月に3回の休日出勤も珍しくない。そのため健康管理も大変で、乗務でミスをしないうか不安を抱えている。
- ・希望ではない異動を言われ、今までと全く違う業務で苦勞をしている。しかし今頑張っているのはここにいる仲間たちが存在してくれているからだ。私たちは働く人間であり、会社の駒、モノではない。だから人として、働く人として当たり前前の声をあげていく。
- ・組合員として活動するのは自分のためでもあり、家族のため、団結する仲間のためでもある。そして会社のためでもあり、ご利用するお客さまのためでもある。JR東労組は真剣に組合員とお客さま、会社とすべてに対して考えて行動している。だから今までの会社の成長があった。社友会は働く社員やお客さまのためではなく、会社幹部へのゴマすりや一円でも稼ぐというような活動にしか見えない。22春闘のたたかいは真つ只中、働く者の労働条件を守るために団結してたたかおう。