



2024年 7月17日  
第4号

# JR 東労組 Yokohama



JR 東労組横浜地本

発行人 梶田 優一  
編集 情宣 担当  
ホームページ



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

## 横浜地本第29回定期大会 (要旨) ②

### 助川執行委員長挨拶(要旨)



6月に発生した中央本部元副委員長の不祥事についてお詫びを申し上げます。  
この1年間、職場からの運動を切り拓いていただいたことに感謝申し上げます。春闘メッセージ行動や学習会など、組合員が直接運動することを進めてきました。首都圏協議会としてのたたかいも1000名規模のたたかいをつくり出しました。現場や社員の生活実態を顧みない会社姿勢、ヘアに過去最大の格差がつき、夏季手当の水準も低かったです。格差賃金、成果主義型人事賃金制度にむけた警戒をしていかなければなりません。  
春闘期間中に2名の加入を勝ちとりました。職場における活動が見えることで、安心感をつくり出した中での加入です。組織拡大の前提は、見える東労組運動です。加入した本人と分会の皆さんにお礼を申し上げます。  
物言わぬ社員づくりの異常な会社経営に立ち向かってきました。川崎統括センターのテンポラリースタッフ研修について緊急申し入れを行ってきました。会社が突如始めた信任投票に対する中止を求める緊急申し入れも行ってきました。会社に対して交渉で迫っていますが、会社からは誠意ある回答が得られていません。正念場ですが、大会以降もたたかいを継続していきます。エルダー組合員への過小要求パワハラ、熱海運輸区でのセクハラ、生見尾踏切の人身事故における運行優先体質などに対してたたかってきました。新規加入は会社に対して大きな力となっていきます。安全・健康・ゆとりある職場をつくり出していきます。  
ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザ侵攻など、世界の分断と対立は深刻化しています。5月に推薦議員懇を開催し、平和に対する意思統一も図りました。議会での活躍を支えています。今日はJR総連・津崎さんを支える檄布もやっています。変質したJR東海労をただしていきます。本日を希望の大会につくり上げていきます。この情勢のなかで東労組に結集、加入してくれた仲間の思いを受けていきます。

### 梶田書記長総括答弁(要旨)



一昨日、川崎統括センターにて、過半数代表者選における会社の不正を許さないとして、1名の組織拡大がありました。本当に嬉しいし、交渉団の励みにもなりました。昨年の大会以降、3名の組織拡大がありました。心から歓迎したいし、これからJR東労組組合員として共にたたかいていきたいと思います。  
1点目、安全哲学の再確立について、安全問題は「自分だったら絶対に同種事象を起こさないのか」と自らに矢印を向けることを議論してきました。「ありない」と考えた時点で、原因究明はできなくなってしまいます。不祥事は守ることができません。しかし、「守ることができない」と「守らない」は違います。「じゃあ、不祥事も守るのか？」と言われるかもしれませんが、そうではありません。私たち労働組合が守るということは、二度と同じような仲間を生み出さないということです。ですから、不祥事にも向き合い原因究明していくことが重要です。そして、仲間を守るために相互指摘ということが問われています。私は相互指摘の前に、相互関係がどうだったのかということが課題なんだと思います。相手が指摘を受け入れる関係なのかということです。原因究明は、当該者本人が本当のことを語らなければ始まりません。ですから向き合う方も非常に厳しいです。しかし、こうした厳しさからしか安全はつくられないということです。  
生見尾踏切人身事故発生時に作業中に抑止が解除された事象について、分会が開催した原因究明委員会で『早く動かしたい』と俺たちの側も運行優先になっていないかと指摘がされていました。一生懸命やっている人に指摘するのは大変なことです。はっきりさせなければならないのは、不祥事か否かに関係なく、会社は社員を守らないということです。会社に幻想を持つてはいけません。  
2点目は、会社の経営姿勢に立ち向かうたたかいです。川崎統括センターにおける過半数代表者選をめぐる不正について、一昨日、横地申第25号の第2回の団体交渉を行ってきました。要約すると、組合が不当労働行為と捉えていることは重く受け止めるし、不当労働行為と捉えられかねない不適切な事象であったことは認めていますが、そのことが一切回答書からは読み取れません。研修のスライドで、実名や顔写真を使われた役員や組合員は、深く傷ついています。研修後、テンポラリースタッフの態度や目つきが変わったとも言われています。JR東労組に対し嫌悪感をむき出しにしたこの研修を絶対に許すことはできません。  
経団連が今年1月に提言した「労使協創協議制」についても春闘学習会で勉強してきました。過半数労働組合がない企業において、いわば社友会の様な団体に、36などの労使協定の締結権など、労働組合と同等の権限を与えるというものです。これが法制化されれば労働組合は形骸化させられてしまい、これまで社友会が主張してきたことを見ればどの様な労働実態になっていくかは火を見るより明らかです。私たちは「労使協創協議会」に反対ですが、なぜ反対なのかを組合未加入者にも訴えて、JR東労組への結集を呼びかけなければなりません。なぜなら、そもそも過半数の労働組合があれば問題ないわけですから、会社や経団連、政府の狙いを暴露し、私たちの働かされ方がどの様に变化していくのか、単に現状に対する不満を言い合うだけでなく、将来を見て議論していきたいと思っています。  
24春闘では、所定昇給額を算出基礎にしているため、過去最大の格差がつきました。社会全体で見れば交通運輸産業は平均を下回っていますし、グループ内でも格差が生み出されており、産業間格差、グループ間格差に加えて、地域間格差も広がっています。  
今回の期末手当から導入された「成績率」、さらに実際にJR東海で提案されている新たな人事・賃金制度を見ると、今後JR東日本でも提案されるであろう人事・賃金制度も、格差を前提とした成果・評価型の人事・賃金制度であることは想像に難くありません。ですから本部も「鉄道の安全を守るため、過度な競争を職場に持ち込む格差賃金や成果主義型人事・賃金制度の導入に反対！」と討議資料を発行していますから、これまで述べた安全問題、職場で現れる不誠実な問題、ハラスメント、労使協創協議制と根っこで繋がっていますから、それらと合わせて人事・賃金制度について今から議論をしていきます。そして、問題意識と危機意識を組合員とも共通のものとして未加入者に訴えかけ、組織の強化・拡大を前進させていきたいと思います。  
最後に、JR総連近畿地協津崎議長に対する檄布を取り組んでいただきましたが、JR東海労から近畿地協の津崎議長が名誉棄損で訴えられる事態となりました。断じて許しませんし、私たちはJR総連の仲間と共に近畿地協の津崎さんを支えていきたいと思っています。