



2025年 7月17日
第15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30回定期大会 (要旨) ①

梶田執行委員長挨拶(要旨)

2025 JR 総連春闘、過半数代表者選挙、武蔵小金井駅暴行事件を知らない組合員をつくらないたたかひの3つを柱に、全組合員でたたかひ抜いてきた2025年春のたたかひで導き出した教訓を確認し、JR東労組1万名組織、横浜地本1千名組織を実現するために、いまある職場の課題を克服し、施策に向き合うためにも、全組合員でさらなる組織強化・拡大に邁進する意思統一を図っていきます。

定期中央委員会以降、「勝ちにいく」「やり切る」とリーダーたちが転換し、2025 JR 総連春闘では、職場討議資料を活用した職場での総対話を通じ春闘メッセージ行動の貫徹、春闘総決起集会への組織化等の実践、とくに、政府主導、企業主導が色濃くなり「春闘」の灯が消されようとするなかで、統一要求・統一闘争でたたかう「JR総連春闘」を強く意識し大手企業の集中回答日を無視した春闘破壊の早期回答にも一切ブレず、緊急再申し入れのたたかひまでたたかひ抜いてきました。過半数代表者選挙では、「出れる人が出る」「やれる人がやる」といった“今まで”を仲間との議論で突破し一人運動から脱却してきました。武蔵小金井駅暴行事件のたたかひは、各機関で執行部それぞれが100%貫徹するためにどうすれば良いかを構想し、課題があればその克服のために何をすべきかを明確にして実践してきました。昨年の本部大会以降4名の新規加入または再加入を実現しました。その教訓は、どんなに大きな取り組みがあろうと、執行委員会で「組織拡大」を一丁目一番地として議論し、常に分会内で共通の認識として全組合員で関係をつくり上げてきたこと、相手に「自分にとっての東労組」を語り、加入を迫ってきたことです。



5月7日に提案された新たな施策にいかに向かうか。「組織拡大と要求実現は両輪である」というように、労働組合が会社に要求する場合に、その“力”は組織力で、組織の“数”と“質”に規定されます。そのため、組織再編と新人事・賃金制度に向かっている場合にも、組織の強化・拡大が一番近道であります。今施策は、モビリティと生活ソリューションを5対5とする二軸経営を実現し、最大限儲けるための組織再編であり、人事・賃金制度になります。7月1日に公表された新たなグループ経営ビジョン「勇翔2034」では、国家予算の5%にも及ぶような収益をあげる目標を立てています。組織再編と新人事・賃金制度、そしてこのグループ経営ビジョン「勇翔2034」は、「三位一体」で5兆円もの収益を実現するための“仕掛け”が組織再編と新人事・賃金制度です。利益を最大化していくために、労働者の働き度を最大化＝生産性を最大限引き上げて搾り取るしかありません。組織を本社と36事業本部の2構造にし、経営の意思がダイレクトに労働者に反映されます。乗務員の特殊性・特性をはぎ取り、どの系統もフラットにすることで、グループ内での労働移動を容易にすることで、一人何役も担う「究極の融合と連携」が実現します。そこに人事課が絡み、定期昇給に格差を生み、誰がどの区分に該当するか、その基準が明確になることはありません。「能力の伸長」という“見る人”によって異なる物差しで評価を加えることであり、労働者としては見えないニンジンがぶら下げられ、それを追い求め続けることになります。「究極の融合と連携」で多能化し、一人何役も担わせ、ゴシゴシ働かせる。仲間のことや労働組合のことを考える力も時間も削ぎ取っていく。組合員意識、労働者意識をはぎ取り、生きるために働いていたのに、いつの間にか働くためのロボットのように自分自身が押し込まれていく。こうした「究極の社員化」によって最大限の生産性を上げていくことが狙いです。東労組は先の中央大会で「定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！安全・健康・生活を守るため、全組合員でたたかおう！」と今施策に対するスローガンを確立しました。このたたかひに決起することが、組合員を攻撃から守ることにつながります。この攻撃は東労組組合員だけではなく、全社員にかけられている攻撃で、組合員だけでたたかうのではなく、未加入者とともに立ち向かっていかなくてはなりません。

「組合員だけの東労組で良いのか」ということを提起します。4月12日、首都圏協議会主催「トモニ笑ッテクダ祭」がありました。好きな人が好きなことをやるイベントで、全体で465名が参加し「仲間、一体感を感じた」といった感想がありました。職場ではまだ未加入者とのカベがあるとされています。そのカベを作っているのは私たちではないでしょうか。「組合員だけの東労組で良いのか」を問いかけながら、さらなる組織強化・拡大に邁進していきましょう！

今年は戦後80年です。6月23日、沖縄慰霊の日に、現地に立ち本土との温度差を感じました。80年前の沖縄戦の傷が未だ癒えていない現実、沖縄が再び戦地にされる強い危機感が沖縄にはあります。現地に立つことの重要性を改めて感じました。憲法9条を守り広めるために行動し、私たち労働者が、平和で安心して暮らせる社会を実現させるために、横浜地本推薦議員等懇談会の仲間の皆さんをはじめ、連帯するすべての仲間との団結を強化していきましょう。

飯田書記長総括答弁(要旨)

昨年の横浜地本大会以降、4名の組織拡大がありました。加入した決意で共通しているのは今の経営姿勢に対し「おかしい」ということ。経営姿勢に立ち向かうためにも1万名組織を職場からつくりだしましょう。

5月7日、新たな人事・賃金制度と組織再編が提案されました。狙いはずばり、労働者の分断ではないか。分断が狙いなら労働者は団結を強化していかなくてはなりません。JR西日本会社はこの評価制の人事・賃金制度を2001年に導入し、その4年後にJR福知山線列車脱線事故により運転士を含む107名の方々が犠牲となりました。その背景には運行優先体質や日勤教育といった労務管理の企業風土が蔓延していたことを絶対に忘れてはなりません。成果型賃金制度は安全問題と密接に結びつき、鉄道会社に過度な競争を職場に持ち込みます。提案された施策は安全を脅かすものであれば現段階反対です。提案された施策を最先頭で牽引し、賛美し推進しているのが社友会です。社友会が労働者の代表となっている限り、労働者が安心して働ける職場はできません。ある社友会代表は「素晴らしい制度」「美しい制度」と語り、社友会会員の方との意識の違いが露呈しました。組合員からは「メリットしか言わないのは宗教か詐欺集団しか存在しない。騙されてはいけない」と言われました。騙されず、「会社の狙いを暴き出すたたかひ」で終わらせず、次に「だとしたらどうする」と迫る一人ひとりの実践が次なるたたかひです。



本部大会では、組織拡大に特化した質疑があり、千葉地本や大宮地本は常に迫りながら仲間の実践を共有する緻密さや、職場での不当労働行為のたたかひを通じて、組織が強化され、加入に繋がっています。共通しているのは「真剣に対象者に対し組織的に向かっている」ことです。横浜地本で組織強化拡大への糸口は「役員だけの組織、組合員だけの東労組になっていないか」「組合員と未加入者に自らで線を引いていないか」「全組合員で組織拡大を実践しているのか」「その実践が共有されているか」「実践を共有して仲間同士知恵を出し合う」この点を組織的に取り組むことです。職場を明るくし、何でも言い合える風通しの良い職場にしたいと、私もサークルや歓迎会などの祝いの場もつくり出しています。頭で考え躊躇してもなんら変わりません。まずは「行動に移すこと」「やりきる」ことです。その大前提が1万名組織をめざしている自分であるかどうかです。闘うべき相手は会社です。職場からのたたかひで各機関が強化されています。そして仲間が強化されれば、さらなる仲間が必要となり組織拡大につながります。千葉のエルダーの先輩が言っていました、「この施策のたたかひで組織拡大できなきゃ、もうできない」と危機感を持たれていることから、この施策は全社員共通の課題であり、要求実現は組織拡大しなければ成りません。過半数代表者選は1年間の運動の反映として現れます。東労組にしかできない職場活動を堂々と展開していきましょう。

共通認識にしたいことは、1万名組織実現に向けて当たり前の運動を東労組運動として「やりきる」ことです。小さな成果でも成果として受け止め、やりきることにこだわる1年にしていきたいと思えます。春のたたかひをたたかひ抜いてきたことから成果面・課題面が浮き彫りになり、私も各機関のたたかひを学び実践してきました。その転換点が「自分がその最先頭に立っているか」でした。自ら実践し、例え小さな変化でも掴み取り確定させる。変化した仲間とともに会社に立ち向かうことです。変化を生み出すには、すべての運動を「やりきること」からです。そしてできたこと・できなかったことを総括し、節目をつけて、課題克服のために方針を立ててまた実践していきましょう。

愚直に組合員一人ひとりが実践し、抵抗とヒューマニズムの精神で会社姿勢に立ち向かい、諦めず、仲間づくり・担い手づくりを常に意識して苦難な道のりでも、顔をあげ、ともにJR東労組1万名組織、横浜地本では1千名組織に向けて未来を切り開いていきましょう！