



2026年 7月 9日
第3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31回定期大会（要旨）①

梶田執行委員長挨拶(要旨)

今大会では、2026 J R総連春闘と過半数代表者選挙のたたかい、「J R東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方」や「ワンマン運転」などの施策と、線路内落とし物拾得作業の課題や悪質なカスタマーハラスメントの問題など日々職場で発生する問題に向き合ってきたたたかひの総括を軸に、「沖縄平和研修」や555名が集まった首都圏協議会主催の「トモニ笑ッテクダ祭」などの総括と、そこから導き出した成果と課題を明確にし、現在行っている全組合員総対話行動の貫徹と、組織再編に伴う過半数代表者選挙勝利に向けての意思統一を図り、そして何より、組織強化・拡大を実現するための向こう1年間の方針を確立したいと思います。

特に春闘以降は、春のたたかひの総括にこだわってきました。例えば、過半数代表者選挙で言えば、「何票取ったか？」ではなく「なぜその1票を獲得することができたのか？」を掘り下げることにこだわってきました。

2026 J R総連春闘では、横浜地本の「緊急声明」にも記しましたが、「回答内容がよくわからない」という組合未加入者が多くいます。このことから、私たち J R東労組組合員が発信しない限り、未加入者は「わからない」のであって、春闘そのものが職場に存在しなくなることがはっきりとしました。

一方で私たちの側の総括では、リーダーから「職場において春闘の雰囲気がつくれなかった」との反省の弁が述べられました。「雰囲気がつくれなかった」ことが問題ではなく、本当にそうなのだろうか？ということが問題だと私は感じました。要するに、自らが実践していることは「大したことはない」「いつも通り」「当たり前のこと」と切り縮められ、実践が自覚されていかないことが課題です。「やってない」ことだけが議論されている、私たち自身の会議のつくり方も課題です。

総括ができないのは、目的・目標がはっきりしていないのではないかとよく指摘をされます。ある分会は、組合員の強化と組織拡大を目的に、組合員一人一票の獲得をめざすと目標を立てました。そうすると、総括するときに「その目標は達成できたのか？」「なぜ達成できたのか？」や、逆に達成できなかったのなら「なぜ達成できなかったのか？」「達成できなかったが組織は強化されたのか？」と具体的な総括ができ、成果と課題を明確にし、次はその課題克服を目的に据えることができます。やはり、目的・目標が曖昧だと総括も曖昧となり、積み上げに繋がらず疲弊感しか生み出しません。

そして、もう一つ、これは特にリーダーの課題ですが、途中点検も弱いということです。私たちの運動は、構想 - 実践 - 点検 - 総括の繰り返しです。途中点検がなく、蓋を開けてみたら途中で止まっていた、致命的な欠陥が現れていたといったことが多々あります。途中点検で見つけ出していれば、再実践することも可能です。

本日、会場入り口にて檄布を取り組んでいただきました。J R東労組組合員が誰一人いないジェイアールバス関東長野原支店にて3名の新規加入と1名の再加入があり、来月28日、バス長野原分会が再建されます。新規加入された方は「一人ひとりの声を反映させて労働環境を改善したい。仲間同士力を合わせてより良い職場、安心して働ける職場をつくりたい」とJ R東労組に加入し、分会を再建する理由を語っていました。労働組合の原点だし、J R東労組に加入する目的が明確です。私たちは、職場をどうしたいとか、どの様なJ R東労組をつくりたいとか語っていますでしょうか。その様なことを語らずに、未加入者に加入を勧めることはできません。

今年3月18日会社は、「グループガバナンスの改善に向けた取組みについて」というものを公表しました。これは、人件費の過大請求や独禁法違反疑いなど犯罪行為とも言うべき不祥事が相次ぎ、「グループ全体のガバナンスの改善と強化に向けた有識者委員会」が行った全社員対象のアンケート結果に基づき、有識者委員会が『報告書』をまとめたことによります。『報告書』には、アンケートに回答したJ R東日本社員30,724人の中で、不正やコンプライアンスに関する行為や事象について見たり聞いたりした件数が示されていますが、合計10,837件とビックリするくらいの件数が挙げられています。しかし、有識者委員会の『回答書』では、「匿名回答のため、内容の事実確認は実施しておらず、いずれの引用内容も事実とは限らない」とし、会社も事実かどうか点検し、なぜそのような事態になっているのか掘り下げず、つまり、原因を究明することなく表明上でクリーンな会社にしていくと言っているにすぎません。事実、この「改善策」が出て以降も、不当労働行為やハラスメント、情報漏洩といった不正事象が後を絶ちません。「J R東日本武蔵小金井駅暴行事件」で、意見する社員には暴行もやむなしとする経営姿勢に色濃く現れています。放置すれば、黙認したことになり、私たちが犯罪に手を貸す共犯者にされてしまいます。会社に自浄能力がないことをはっきりとさせ、一方でチェック機能である労働組合である私たちの責任でもあることも確定させ、どの様な職場にしたいか語りながら、共感を得た未加入者と共に健全な会社を取り戻そうではありませんか。



飯田書記長総括答弁(要旨)

横浜地本の春の闘いは、会社回答にブレずに闘い抜いた年末手当の闘いを教訓に、対話にこだわってきました。「騙されない組合員づくり」と「春闘集会への最大結集」を柱にリーダーが職場の現実にも苦悩しながらも対峙し、職場討議と組織化にこだわり、たたかひの教訓をつくり出してきた姿がありました。現実を変えるため「やり切ること」にこだわり、粘り強く組織化を貫徹してきた分会や支部の教訓が春闘集会に組織の4割が結集した根拠です。会社回答を受け、会社への抗議行動や回答に対する意見集約を実践し、喜んでいる声は一つも聞かれず、納得いかない声の一つ一つ掴み出してきたリーダーの教訓がありました。

新たな施策では「社員化」に向けた労務管理・労組対策が一層強化されていくなか、飽くなき利益追求のための「労働者の分断」の狙いに対し、我々は労働者の「団結」をもって、どう立ち向かうのかが問われています。今こそ「春闘とは何か」「賃金とは何か」「労働者とは何か」を、職場のリーダーが促し、自覚させ、共に切り拓いていくことが必要です。

現在行っている全組合員総対話行動の中で、「賃金制度と区分」「J R西日本の賃金制度を背景にした労務管理体制」について議論し、「賃金は後払いだと思っていた」「総額人件費が5,000億円に抑制されることに驚いた」「自分は区分2だった。事象を起こしたからだと思った。ミスが区分に反映されたら怖くて運転できない。なぜ区分2だったのか聞いていく」といった感想が語られ、評価制度が鉄道に結びつくことの認識を合わせられ、自ら切り込まなければ会社の狙いに気づけない。我々が狙いを知らせることで初めて価値観を掴め、共通の問題意識に立つことができます。こうした実践を積み上げることが今求められています。対話を通じて、本音を出し合える場「全組合員総対話行動」を最後までやり切ることにこだわしましょう！

青年部層の将来に東労組の旗を、どう残していくのかを真正面から考えなければなりません。向こう10年を見据え、「次世代の担い手づくり」を一層強化していく必要があります。東労組の旗を次世代へ残すために、担い手づくりは待ったなしです。関係性を関係性で終わらせることなく、「相手に踏み込む」「組織的に関わる」ことを一致させながら、自分自身にも矢印を向けつつ「自分は誰を拡大対象としていく」という目標を組織的に打ち立て実践していきましょう。過半数代表者選挙は一年間の職場活動におけるバロメーターと言われています。「自分は何ができるか」本音を突き出しながら議論し、「持てる石を見つけ出す」ことを具体的にしていきましょう。日々の組合員・未加入者の声から課題認識を合わせ、職場のリーダーが転換し実践することで、組合員と共に強化されてきたことは重要な教訓です。次世代の担い手づくりを組織の未来をかけた課題として捉え、若手や未加入者に踏み込み、組合員と共に課題を共有し、組織で議論し、実践へつなげていく。その積み重ねこそが、東労組の旗を次世代へ残す道です。

会社はガバナンス改善策を公表し、「健全な企業風土」「ハラスメントの撲滅」を掲げ、不退職の決意で取り組むとしていますが、会社が掲げる理念と、職場の現実との間には大きなギャップがあります。相次ぐ経営側の不正行為を契機に設置された委員会の問題は、職場で起きている個別の問題とは次元が異なるものであり、職場で発生するのであればガバナンス機能不全の現れです。横浜地本全体の問題として、安全で安心して働ける職場をつくり出すため、団体交渉を通じて事実を明らかにし、分会・支部と共に闘っていきます。

「J R東日本武蔵小金井駅暴行事件」では、加害者の管理者が損害賠償を求め反訴する暴挙に出ました。Aさんは懲戒処分、出向の二重処分だけでなく、新制度による区分からも悪宣伝し、会社の言うことは絶対。刃向かう奴は容赦しないとした経営姿勢を絶対に許してはなりません。経営姿勢の現れであり、自分事として捉え、真実を広範に訴えていきます。なぜこのような事象が相次ぐのか。労働組合として組織力を背景としたチェック機能が十分に発揮されていない現れです。要求実現には組織拡大が必要です。経営の論理のみで押し切ろうとする経営姿勢に対し、やはり「おかしいものはおかしい」と諦めず声をあげ続けていくことが今後のたたかひです。仲間の想いに立ち、寄り添い、自らの問題として捉え、組織の総力を挙げて仲間と共にたたかひをつくり出していきます。健全なJ R東日本グループをつくり出すために、責任追及から原因究明の「安全第一」を価値基軸として検証運動や職場からのたたかひをさらに強化していきます。

