



2026年 8月 1日
第14号

JR 東労組 Yokohama



J R 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③（大会発言要旨）

組織強化・拡大について

- ・組合に加入するキッカケはフジテレビ問題。問題が起きてから声を上げるのではなく、日頃から「ダメなものはダメだ」と言える風土こそが、本当の意味で健全な会社をつくると感じた。東労組は賃金や労働条件だけではなく、安全で安心して働ける環境づくりや、仲間同士のつながり、コミュニケーションを支える大切な役割を担っていることを実感するとともに、現場の声を会社へ届ける重要な役割も担っていることを改めて感じた。
- ・28年ぶりに営業職場。常に謙虚な姿勢で仕事に向かい、組合は怖いものと会社から植え付けられていた若者の意識を変えてきた。
- ・会社からの情報だけ信じていて本当に安心ですか？大丈夫だと思いますか？という話からグループ内から広めて組織拡大のきっかけにしていこう。
- ・自分が本気で加入させようとしていたのか、相手との関わりを曖昧にせず自分がどうしたいのか目的を明確にすることが必要と気づかされた。相手を知るために関わり、何に関心を持っているのか、東労組をどう思うのかまず掘っていき。
- ・分会旅行を開催した。光が見えた。久しぶりに本当に笑った。遊びにも仕事にも真剣。これこそが東労組である。職場の中で中心となり、明るく、ともに悩み笑っていくこと。各職場のリーダーの実践の自信、掘り下げの弱さ、こういったところが課題である。

2026JR総連春闘について

- ・賃金制度の改定とベースアップは別物であり会社が言う「賃金制度の改定を含めると・・・」という説明はおかしい。昨年度の決算が好調であったにもかかわらず夏のボーナスが2.9から増えなかったのは残念という意見があった。
- ・「現実を掴むこと」「やりきること」にこだわってきた結果、春闘集会の組織化。分会執行部の強化につながってきた。
- ・JESSのペアは過去最高の11,000円となった。夏季手当は平均支給額も70万を超えたが、月数は2.7か月となり、4期連続となっている。停滞感が出ている。
- ・生み出した時間は、休息に使うべきである。時間が余ったからといって、別の仕事を詰め込んで、労働力の安売りである。

過半数代表選に向けて

- ・揺るがぬ決意で立候補した。昨年より1票上積みした。
- ・組合員の3倍近くの票を勝ち取ることができた。
- ・全分会が一致出来るために、納得感と一体感をつくり出すことにこだわって議論してきた。
- ・執行部が一丸となって泥臭く議論してきた。昨年を上回る結果は、一人ひとりが持てる石を持ち、地道に職場活動を実践してきた賜物。

職場諸問題について

- ・区分の発表、未加入者からも不満が多く聞かれた。目立つ活動をしている人ばかりが評価され、駅に残って働いている人が割を食っていると感ぜられる。
- ・支社で区分1～6まで、どれくらいの割合がいるのか？→回答できない。区分6になるにはどういふことをすればよいか？→回答できない。可もなく不可もない場合は区分2になる。という回答があった。
- ・一部管理者によるパワハラ・情報漏えいが発生した。分会で集まって議論してきた。「これは1人の管理者の問題ではなく、会社の企業体質の問題として取り組むべきだ」「当該の管理者を異動させれば終わる問題ではない」という認識一致を図ってきた。分会として3つの柱を決めてきた。
- ・現地現職の希望を把握しているのに意識付けするのか？と聞くと「会社だから」。異動先の詳細も示されず。その場で確認しろと求めても「できない」と冷たい対応。
- ・JR東日本について、「公共インフラとして、公共の財産をもとに儲ける姿勢」は、おかしいと外部の識者から疑問が呈された。
- ・組織再編でシステムのトラブルが多発している。制度改正では、住所変更した際に地域額の反映が不安定。組織再編では、権限が消失してしまい入力できない。各種手当の支給処理など。合計316名の地域額の削除などが発覚している。
- ・異動に伴い会社から意識付けをされたが、現場長からは「場所も時期も聞いていない。東に向かう。」と不誠実極まりなかった。東労組の仲間に相談し、動いてくれた。異動取消とはならなかったものの未加入者からは「会社の理不尽さや強引さは酷い。その中で、東労組が会社に向かって闘えるのは流石だ。」との意見がもらえ、会社の理不尽や横暴に立ち向かう東労組を見ることができた。
- ・賃金制度の改正や組織再編により生じた業務上のシステムトラブルが後を絶たない。「JINJRE(人事給与)は入力の権限がなくなり、データの入力が行えない」「全社的に合計316人の地域額のデータが削除されていた」等。システムの不具合だけで済まされない。これまでの拳動を見ていると人災とも感じる。

安全で安心して暮らせる社会実現に向けて

- ・沖縄平和研修に参加して、一部の権力者の考えで市民県民の生活が脅かされる構造は変わらない。地域的負担、自然環境の負担、建設費の負担。県民の72%は反対していたが国策で進められている。怒りを感じる。
- ・沖縄研修に初めて参加。現地に行かなければアップデートできなかった事実があった。緊迫した情勢、本土と現地とは全く異なる。情報が古い現代だからこそ、現地に行って自らの認識を更新し続けることが大切。

安全再確立に向けて

- ・ワンマン化で団体交渉もやってきたが、会社は「通常の異動と変わらない」と車掌の気持ちに立った会社姿勢ではなかった。車掌が異動するにあたり、分会で3つの取り組みをしてきた。全社員の異動先希望の把握・簡易苦情処理の学び直し・異動先での激励会。
- ・ワンマン訓練とATO運転の訓練も並行していたためかなり詰め込み教育となった。混雑する朝夕のラッシュ帯でのドア扱いは十分にできたとは言えない。段下げを伴うドア扱いや根岸線内の桜木町より先の区間でのドア扱いに至ってはほぼぶっつけ本番になってしまった。
- ・気笛吹鳴について、交渉は怒りと衝撃の連続だった。会社は引継ぎができていれば事象は起きなかったというが、私たちの把握では前提条件が異なっている。絶対の安全はないとしながら、安全はトッププライオリティという会社。会社に自浄能力はない。

各支部大会における代議員の発言内容も含め
今後申し入れを提出し、会社と議論していきます！