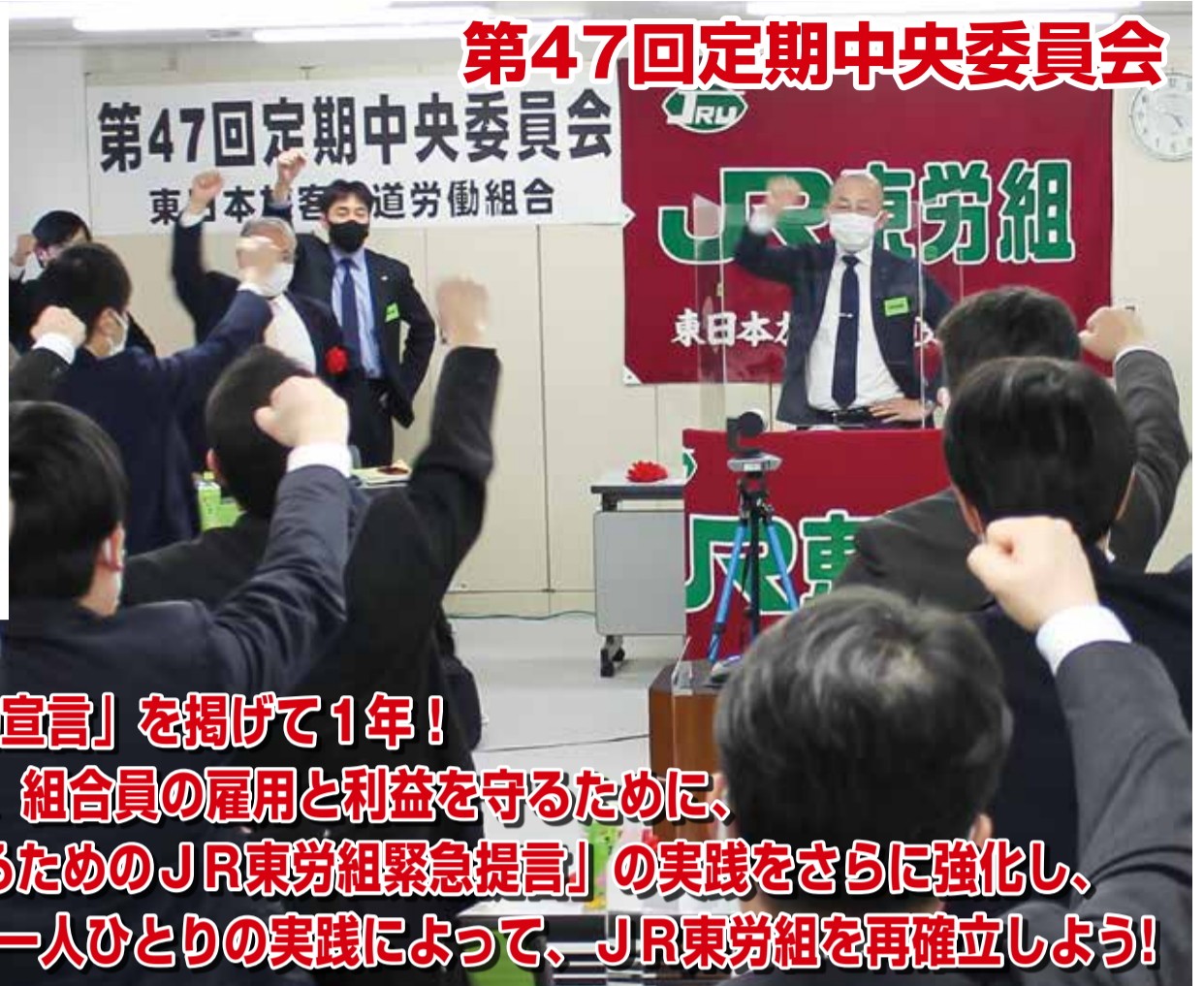


**JR東労組** (東日本旅客鉄道労働組合)  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1  
東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階  
電話 03-5315-0941  
発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子  
毎月1回20日発行/一部20円  
(組合員の購読料は、組合費に含む)

2021年2月19日  
第720号



JR東労組ホームページは  
←こちらからアクセス  
<http://www.jreu.or.jp/>



# 第47回定期中央委員会

## 第47回定期中央委員会 東日本旅客鉄道労働組合



東日本

### 〇スローガン

**「新生JR東労組運動宣言」を掲げて1年！  
厳しい情勢下のもと、組合員の雇用と利益を守るために、  
「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」の実践をさらに強化し、  
一人ひとりの実践によって、JR東労組を再確立しよう！**

2月9日、本部会議室を本会場として第47回定期中央委員会をリモート会議システムを活用し、さらに新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で開催しました。短時間での開催になりましたが、委員からの活発な発言もあり、21春闘をたたかい抜き、第40回定期大会に向けてさらに組織強化・拡大を実現させていくことを確認しました。そして、スローガンを含む全ての議事が承認されました。

コロナ禍で今までにないスピードで変化する社会情勢に押し流されることなく、職場現実を踏まえ、JR東労組として将来像を描いていかなければならないことも確認しました。誰かに将来像を示してもらうのではなく、私たちの雇用と職場を守るために私たち自身で様々な観点から議論をつくり出し、未来を切り拓いていきましょう。そしてJR東労組の存在意義を高め、多くの仲間の結集を呼び掛けていきましょう！

## 21春闘方針決定！

- ・ JR総連春闘として、「雇用確保」「定昇確保（昇給係数4）」「ベア要求」を掲げ、一律ベア6,000円（定期昇給を含まない）の引き上げを要求する
- ・ JR総連方針を踏まえ、エルダー組合員の基本賃金6,000円の引き上げ、グリーンスタッフ組合員の基本賃金6,000円の引き上げを要求する
- ・ 定期昇給（昇給係数4）の実施を要求する
- ・ 退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」の凍結を要求する
- ・ 65歳定年制を要求する



初のリモートでの開催の委員会をスムーズに進めてくださった議長団の二人  
東京地本 黒田委員(左)・横浜地本 木村委員(右)



ご来賓  
JR総連  
山口執行委員長

## 承認された事項

- スローガン
- 第39回定期大会以降の経過・当面の取り組みについて
- 労働協約・協定の締結について
- 2021年度暫定予算
- 委員会宣言
- 制裁審査委員会の設置（5件）

新型コロナウイルス感染防止対策のため、委員の間にアクリル板を設置し、私語を禁止としました。また、発言はアクリル板のある演台でおこなうこととし、委員のみなさんの協力を得ながら開催しました。

**全ての取り組みを組織強化・拡大へ！  
仲間と共に未来を切り拓いていこう！**

いこう！  
(K・A)

先日、かかりつけの病院に行ったら、受付ではいつも通りの手続きを行ったが、ここ一週間以内で県外に行ったかと問われた。仕事上、県外に出ているため、正直に伝えたところ、待合室ではなく、車で待機してほしいと案内された▼新型コロナウイルスの感染拡大で、緊急事態宣言が出されて以降、感染防止の措置ではあるが、県外に行くことで感染リスクが高まることについての根拠が示されないままの対応に、少々違和感があった▼最終的に診察も玄関で行われ、病院内に入れてもらうことはできなかった▼人と人との接触が制限されるなか、特に飲食店は時短営業を要請されている。その協力は根拠が示されない一律のものであり、多くの不満の声が連日報道されている▼何事も人は、根拠が明らかにされず、納得感がなければ、その目標に向き合うことはできないのではないだろうか▼21春闘が始まった。この間、要求を掲げる根拠を職場から議論し、明確にしてきた。「雇用確保」「定期昇給確保」「ベア要求」を堂々と掲げ、さらに議論を職場からつくり出し、納得感を持って全組合員でたたかっている！



赤ペン  
はいつも通りの手続き



佐藤中央執行委員長あいさつ(要旨)

# JR東労組の未来を描き、仲間と共に歩んでいこう！

## 組織強化・拡大に邁進していこう！

### JR東労組組織再建に向けて

東京地本・八王子地本の再建を通じて感じること、JR東労組運動が全くない職場にJR東労組の旗を打ち立てること、これは、決して簡単ではないということ、組織が壊れるのは一瞬ですが、再建するにはその何十倍、何百倍の努力をしなければならぬことを実感しました。理屈や理論ではなく、「現実から逃げない」ということを肝に銘じました。水戸地本の再建に向けて、本部派遣、原ノ町支部やバス関東の仲間皆さんと、中央本部はこれからも共に奮闘する決意です。

また現在、係争中の裁判は、当時の水戸・東京・八王子地本役員らによる組織分裂に伴う組合費不正使用について等合計8件と、弁護士会への懲戒請求が2件あります。また、高崎地本と他労組が繋がって組織運営され、旧高崎地本執行部によって組合費が持ち去られていると思われる事態も明らかになりました。これまでの組織破壊と比べても極めて悪質であり、許されることではありません。

昨年9月に「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」を発売して以降、各地本の組織実態に合わせて運動を展開して頂いています。発出した当初は、「なぜ労働組合が赤字経営を掲げるのか」「会社経営に対して、労働組合が増収を担っても影響はあるのか」など様々な意見を頂きました。私たちは、厳しい経営環境だからこそ、受け身の姿勢になるのではなく、積極的に前に出てJR東労組の必要性を訴えようと思いついてきました。

一部の労働組合は「御用組合」と揶揄しましたが、批判などは誰でもできることです。私たちは利己的ではなく、組合員や仲間への必要、コロナ禍で職場活動に制約があるながらも、工夫しながら組合員の声を聞き、この状況をみんなで突破するために奮闘してきました。その場合に、どれだけの人が危機的現実から自らを転換して、JR東労組を未来に残すために奮闘しているのかということ、JR東労組でがんばろう！という社会状況から労働組合が必要だ！ということが職場

活動を通じてどれだけ体現されているのかということです。私たちは全ての運動課題を「組織強化・拡大」に結実させ、職場から離脱者を出さない決意をもって、第40回定期大会に向けて奮闘しようではありませんか。

中央本部は、1月28日に申し「第39回定期大会発言に基づいて申し入れ」団体交渉を行いました。発言に基づき「変革2027」を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」におけるキャリアアップに対する課題や、コロナ禍で急激に社会が変化している中において、「変革2027」と働き方改革、社員と家族の幸福をどのように実現するのか議論してきました。

厳しい状況だからこそ、何をやるのか考え、主体的に行動すること、継続して実践することが重要です。特に盛岡地本の仲間の実践に学ばなければなりません。八戸運輸区分会が提言した回送列車を朝市号として連転することがプレス発表されたことは、大きな成果であり、感銘を受けました。JR東日本のコロナ対策をアピールす

るチラシと除菌シートを配布する運動を組合員とつくり出したこと、運動を通じて、職場からのたたかいで現実を変化させたということは、重要な教訓です。

立ちふさがる壁に立ち向かい現実を変えることができる組織は、JR東労組だと確信します。私たちに問われているのは実践です。何より重要なことは、一人で悩まずに危機的な現実に対して仲間と手を取り合いながら、共に歩んでいこうです。

昨年12月5日に開催した「全地本代表者会議」で、雇用や生活を守るため、健康などへの支援・検討について意見がありました。組合員がコロナに感染した場合、年休・保存休暇・私傷病休暇により療養している現状ですが、年休使用数や収入への影響、さらには精神的な負担が大きい現状のため、お見舞金を支給することに致しました。JR東労組で良かった、と実感できるように、引き続き組合員の声に基づいて、各地本と連携した議論を行います。

### 第3四半期決算を踏まえてJR東日本が

#### 向かう方向性を分析し、JR東労組の未来を描こう

JR東日本は、コロナ禍に伴う経営環境の急激な変化などを踏まえグループ経営ビジョン「変革2027」で設定している2023年3月期を見据えた数値目標から、26年3月期をターゲットに新たな数値目標を設定しました。運輸事業の旧目標と新目標の比較は、76・4%であり、経営判断として、運輸事業はこれ以上成長しない」と見込んでいることがわかります。それ以外の不動産・ホテル事業は、目標値が高く設定されているので、これまで経営幹部が述べてきた「鉄道事業5・生活サービス・IT Suica事業5」の比率に着実に進んでいることを自覚しなければなりません。2021年版経営労働政策特別委員会報告(経労委報告)では、「コロナウイルス感染症が収束した後も、完全に従前と同様の社会に戻るとは考えにくく、新しい時代に対応した変革が求められる」「DX(デジタルトランスフォーメーション)は技術的な問題ではなく、社会基盤そのものの根本的な変化である。あらゆる産業におい

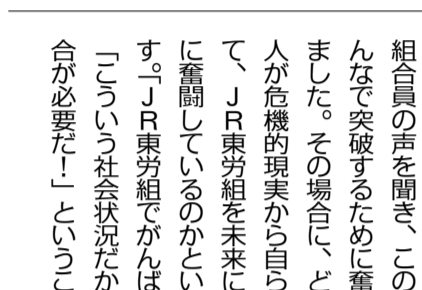


て従来のビジネスモデルが通用しなくなるほどのインパクトを持つものであり、企業においては経営の最重要課題として取り組む姿勢が欠かせない」と述べています。つまり、JR東日本経営陣が考えていることは、経労委報告に示されている社会の変化を前提にしており、この経営労働政策特別委員会の副会長に富田会長が名前を連ねていることを見れば、根拠がより明確になるのではないのでしょうか。DXを踏まえて、地方毎、系統毎、グループ会社毎に働き方の変化や社会の変化を受け止めながら、いかに雇用と安全と健康を守るのか検討していかなければなりません。変革のスピードアップに向き合い、私たちJR東労組や職場の未来を創造するたたかいを組合員と共に作り出そうではありませんか。

### 連合方針を踏まえた「統一ペー要求6000円」を掲げ、JR総連に結集する仲間とたたかい抜こう！

自動車総連は3年連続でペー要求を掲げず、トヨタ労組は要求総額として1人9200円を求めています。トヨタは春闘相場の牽引役とされてきましたが、19年から労組側が要求額を非公表にしています。また、経団連もジョブ型雇用制度の積極的な導入を呼びかけ、従来の人事や組織を抜本的に見直す必要性を訴えていますので、形骸化されている「春闘の意義」について議論を深めることが重要です。

私たちは、公共交通機関の使命を果たすために、感染リスクがありながらも日々奮闘しており、これからの使命は変わることはありません。さらに働き方や仕事の仕組みが変化する中で、より多くの成果が生まれることになり、私たちの労働力はもっと高く売れる必要があります。JR東日本グループで働く仲間、JR総連に結集する全国の仲間と強く連携し、連合方針を踏まえ、厳しい春闘情勢下においても「雇用確保」「定期昇給確保(昇給係数4)」「ペー要求6000円」を堂々と掲げ、要求実現に向けて21春闘をたたかい抜きましょう。



東京地本・八王子地本の再建を通じて感じること、JR東労組運動が全くない職場にJR東労組の旗を打ち立てること、これは、決して簡単ではないということ、組織が壊れるのは一瞬ですが、再建するにはその何十倍、何百倍の努力をしなければならぬことを実感しました。理屈や理論ではなく、「現実から逃げない」ということを肝に銘じました。水戸地本の再建に向けて、本部派遣、原ノ町支部やバス関東の仲間皆さんと、中央本部はこれからも共に奮闘する決意です。

また現在、係争中の裁判は、当時の水戸・東京・八王子地本役員らによる組織分裂に伴う組合費不正使用について等合計8件と、弁護士会への懲戒請求が2件あります。また、高崎地本と他労組が繋がって組織運営され、旧高崎地本執行部によって組合費が持ち去られていると思われる事態も明らかになりました。これまでの組織破壊と比べても極めて悪質であり、許されることではありません。





# 委員の発言の特徴点

## 雇用と職場を守る取り組み

▼Suicaの利用を提起し、「黒字化」のイメージを明確にしてきた。その中で21春闘の本部討議資料を通じて「期末手当とベアの性質の違い」を学び、「黒字を指し」を努力しているのに、ベアを要求しないのは御用組合ではないか」という声もある中議論し、考えを転換してきた。

▼バス職場では(組織分裂前の)これまでの活動に疑問を感じ、「何が正しいか」を訴えてきたことで再加入を実現できた。総対話集会では年末手当へのあきらめの声に対し、ローン返済に対する不安や真夏でもマスク着用で奮闘した検修の仲間奮闘などの声を集約し、生活に必要な額を具体的にバス本部と議論し、年末手当は1・8ヶ月が実現できた。関東鉄道への出向については、「自分が出向することで会社と自分の生活を守るなら」と組合員が決意。団体交渉で本人の生活環境や希望を丁寧に把握していくことを確認。激励メッセージを集めた色紙を手渡し、「一年間JR東労組の代表として頑張る。残っていてよかった」と言っていた。▼年末手当アンケートでは支社の仲間も含めて取り組み、ローンの支払いや子供の学費への切実な声が寄せられた。

一方で出向やエルダールの仲間の声を握っていない現状を乗り越えるため、未来創造自立プロジェクトを立ち上げた。21春闘では「この状況でベア要求するのか」の声もあるが、多くは「要求すべき」との声が寄せられている。会社が倒産するような要求は掲げない。八戸線の提言実現は勇気につながった。春闘の要求根拠を明確にし、組合員の不安にリーダーが返すことを通じ、再加入につなげていく。▼施策の先に何が目指されているのか。ダイヤ改正では乗務員の込み運用が提案され、企画社員・管理者の乗務拡大、駅との兼務も進む。無人駅では自動券売機撤去が進み、駅改築工事も矢継ぎ早に行われる。なぜなのか。その先には大きな組織体制の変更が提起され、分社化もありうるのではないかと「お金のかかるものはJRのうちに進めたい」と見えてくる。ジョブ型雇用と合わせ、能力型、実績型の賃金体制、所定業務の他に自ら選択した仕事を行う体制になるのではないかと入社5年目が希望をもて会社を辞める現実もある。私たちが施策を先取りすることが雇用を守ることになるのではないかと。▼人口減少とコロナの影響が大きい中、「同じ業務を退職まで担う」という意識

## 組織再建に向けて

▼地本再建大会を開催。点在する営業・工務の組合員と議論を深め、団体交渉に臨み職場と地本が結びついたことや、分裂組織の方針・財政が不透明な点や転換点が語られた。一方で「JR東労組が良くないから残っている訳ではない」と組合員も多い。「私にとっ

てのJR東労組」を明確に組合員の声を、聴く姿勢を大切にして組織の自立をめざす。▼地本再建大会に全国の仲間から支援いただいた。当時、「新組合にやるか」脱退するかとの2択を迫った彼らに不当労働行為を語る資格はない。点在する組合員との繋がりをつくることから出発し、加入につなげてきた。新しい東京地本として提言を提出。上意下達、あるべき論や押し付け論を乗り越えることが大切。

## 組織強化・拡大の取り組み

▼二度目の緊急事態宣言の中、首都圏での訓練が計画された。「今の状態では首都圏に行きたくない」と訴えた結果、免除扱いになった駅とそうならない駅に分かれた。支社判断で出席を見送った支社もある中、コロナ対策の意識が薄い。訓練は必要だが、法令上の縛りは今回の訓練には無く、緊急事態宣言下ですぐに行う必要があるのか疑問。このような声を出せるのは労働組合だからこそ。未加入者に必要性を訴え、現場組合員第一の運動で組織強化・拡大に取り組み。▼18春闘の大敗北総括から逃げずに向き合い、「こういう組織なら私たちが取り組まなければ」と思われるJR東労組を目指して頑張ろう。▼組織拡大に向けて、「拡大への経過」を持ち寄り議論することで、厳しくも助け合って取り組んでいきたい。一方で加入の足かせは、会社によるJR東労組悪者論。「JR東労組にしていると希望職種につけない、試験に受からない」などときら18春闘を持ち出している。調査したところ、会社ぐるみで人間関係をつくり、異動希望を利用して脱退させている。駅では新入社員に事実と異なることが喧伝された。これは氷山の一角。是止し組織拡大につなげたい。▼組織拡大に向けて、未加入者の不満を掴み、学習会をつくって若手が実践している。



## 過半数代表選勝利のために

▼管理者が過半数代表選での一票をせまり、延々と社友会に勧誘してきた事象に対し、分会役員への相談に基づき職場での解決を目指したが「そのような事実はない」となつたため、団体交渉で事実を明らかにしてきた。会社は「遺憾である」としている。▼過半数代表選も、立候補者と同じ思いに立って対話している。「組合員一人ひとりが何ができるか」を指し示すことが大切。

## 新たなジョブローテーション

▼新たなジョブローテーションによる異動に納得感のない組合員もおり、施策は進むのに人事運用の考え方が変わらなく、管理者に相談しても改善されない問題がある。▼自らのキャリアプランからかけ離れた転勤や、家庭環境に寄り添わず、希望通りの異動にならないこともある」という管理者もいる。いつ声をかけられるかと不安な中、JR東労組で相談できて安心できたという声もある。本音で語れる場をつくるのは会社にはできない。分科会など様々な形で意見交換し組織強化を図る。▼新たなジョブローテーションは、JR改革、労働力の再配置が目的ではないか。変革2027に対応しつつも雇用と労働条件を守るにはどうすべきか、現状と未来を分析する力が求められている。

## 21春闘に向けて

▼21春闘に向けたアンケートを取り組み、厳しい状況でのベア要求に対し、8割は「要求すべき」、2割は「要求すべきでない」の回答。「赤字だからこそ今まで以上に安全や感染防止に気を遣っており、労働組合として要求するのは当然」との声があった。組織拡大については雇用不安

## 発言された12名の委員(順不同・敬称略)

- 【盛岡】其田洋輔【秋田】山田翔【仙台】尾形豊【水戸】小室正道【千葉】砂塚悠介【東京】対馬幸幸【横浜】折笠多門【八王子】針谷歩【大宮】川澄新一【新潟】横山一以【長野】曲尾優一郎【運車】関谷浩之

## 雇用と職場を守るための

### JR東労組緊急提言の取り組み

## 盛岡地本・八戸運輸区分会の提言が実現へ!

JR東労組は9月に「緊急提言」を提出し、組合員の雇用と利益を守るために議論を深めています。そして、黒字化を目指す取り組みについて職場で知恵を出し合っています。

そのような中、盛岡地本の政策フォーラムでは、八戸運輸区分会が「回14 21Dを日曜日のみ館鼻岸壁朝市号(案)として運用していく」という提言を発表しました。

館鼻岸壁朝市は、八戸線陸奥湊駅から歩いて10分のところに位置し、毎週日曜日の早朝にだけ開催され、全長800メートルにわたって300以上の店が立ち並び、国内でも最大級の朝市です。回送で陸奥湊駅を通過する時間が朝市にちょうどいい時間であり、日曜日だけ営業列車として運用することで収入を得ることができ、朝市を利用する人の利便性向上にもつながります。わざわざ臨時を仕立てて新たな要員を必要とするものでもないことから分会として議論を深め、盛岡地本の政策フォーラムで発表しました。

その後、提言の実現に向けて組合員と議論を行い、黒字化をめざしていく現状認識を深めるとともに危機感を共有しました。併せて、「共同組合港日曜朝市会」の事務局の方々と関係性を深め、会場内で活動する許可をいただき、JR東日本のコロナ対策をアピールするチラシと除菌シートを配布する運動とアンケートを組合員と共に積み重ね、朝市を利用している方々に意見を聞き取り組みを行いました。多い日には50枚以上のチラシを配布し、数は少ないもののアンケートでは7割の方から「早い列車があれば利用する」との回答をいただき、提言が実現することで利便性向上や活性化につながると実感することができました。

1月22日、JR東日本は「春の増発列車のお知らせ」をプレス発表しました。盛岡支社の青森県エリアでは「八戸線では、館鼻岸壁朝市へのお買い物に便利な「館鼻岸壁朝市号」を運転します。」と発表されました。八戸運輸区分会の提言と会社施策が一致したのです!



雇用と職場を守るための取り組みの一環として、組合員が参加した活動の様子が写っています。



# 21春闘をたたかい抜き、私たちの手で未来を切り拓くために、団結力を強化していこう！

## 加藤書記長総括答弁(要旨)

### 21春闘を仲間と共にたたかい抜こう



経団連は今年の春闘を議論する労使フォーラムを開き、21春闘が事実上スタートしました。経団連の中西会長は、経労委報告の序文等で、新型コロナウイルスで深刻化する経済情勢に立ち向かう姿勢を強調しました。今までに経験したことのない春闘になると予測しました。このような厳しい情勢をあらかじめ捉え、1月6日の旗開き以降、職場討議資料などを活用し、本日の定期中央委員会まで、21春闘をたたかい抜く組織のベースをつくり出すことになってきました。

しかし、連合が2割程度の要求を掲げたものの、JR連合のペーパー1000円要求やJR西労組のペーパー要求見送りなど、軒並み多くの産別・単組は低額要求やペーパー要求見送り等の方針となつていきます。

本日にそれでいいのでしょうか。なぜなら、JR東日本の基本賃金よりも低くなってしまつて

いるバスやステーションサービスなどの仲間たちも要求できなくなってしまうからです。そもそも、賃金が上がらなくなった状況は、今始まったことではなく、1998年から今日段階まで続いているのです。1998年度の全法人の年間経常利益は28兆円でしたが、2018年度には84兆円にまで膨れ上がりました。さらに、非正規労働者も1997年の1150万人から2019年には2169万人にまで膨れ上がりました。

このように、働く側にはほとんど利益は還元されず、約20年以上も冷え切った厳しい状況は続き、賃金が下がっているがゆえに消費は伸びず、消費が伸びないがゆえに経済が成長してこなかったのです。

そのようなことから連合は、それぞれの産業における最大限の底上げに取り組んでいるのです。本日提起した6000円の要求は、これら

の状況に一石を投じる方針でもあるのです。6000円の要求根拠ですが、JR総連平均基準内賃金は、2998997円です。よって、1割は約299899円なので約3000円です。連合の方針は、賃金引上げ2割程度ですので、約6000円というわけです。

日本全体を見つづ、JR東日本やグループ会社における課題に踏まえ、「雇用の確保」を大前提とし、「定期昇給、昇給係数4の確保」そして、「ペーパー6000円」の要求根拠に基づき、組合員一人ひとりの要求へと高め、より強固な団結力を目指し、連合方針のもと、JR総連と固く連帯してたたかいていきます。

地方からの創造的な取り組みをつくり出して下さい。団結力がそが、団体交渉の最大の後押しとなります。3月16日・18日の山場に向けてたたかいはつくり出していきます。そして、バス関東、バス東北、ステーションサービス協議会の受結まで、たたかい抜く体制を地方からも構築していただくことを要請します。

### 私たちが取り巻く厳しい情勢について



厳しい情勢が待ち受けている中でJR東労組の課題について、発言がありました。経団連の中西会長は、2021年を新型コロナウイルス感染症拡大の影響を克服する年と位置づけ、DXの活用やエネルギー政策の議論加速が必要との認識を示しました。深澤社長も、「JR東日本の構造改革」について、公の場で積極的に話しています。日本テレビの取材では、鉄道事業の割合を今の7割から5割にまで引き下げるといふことや、副業の可能性や、働き方改革について述べていました。

そのような中、第3四半期決算が発表されました。営業費用のコストダウンは順調に推移していますが、業績予測の下方修正がされた一方、株主配当は377億円となっています。

そして、「変革2027」の新たな数値目標が打ち出され、2026年までに3兆円企業にする目標値が示されています。とくに注目すべき点は、鉄道事業の目標が76.4%と変わることです。一方の、流通サービス事業は16.6%、不動産・ホテル事業は15.1%となっています。さらに、MaaSの利用目標は、月3000万件から7500万件。モバイルスイカの目標値は2500万枚。スイカ電子マネーの利用は、月3億件から5億件と示されています。東日本管内の人口が約4790万人ですから、いかに高い目標値が見て取れます。

鉄道事業は、他交通の発達と人口減少の影響で弱り続けてきました。来るべき人口減少社会を見据えて、チケットレス、車両や施設のメンテ

ランスフリー化、保守作業の簡素化、ワンマンや自動運転等を取り組み、より少ない労働者で支えられる鉄道を実現させようとしてきました。JR東日本で言えば、「変革2027」です。東日本大震災以降増え続けたインバウンドに期待していましたが、「コロナ禍」によって追いつけられなかった状況だとも言えます。

つまり日本の鉄道事業は、「コロナ前から」他交通の発達」と「人口減少」というダブルパンチを受けている最中、突然「コロナ禍」が襲いかかり、「コロナ前から想定されていた状況が前倒しで訪れた」と言えます。「コロナ禍」が終息したとしても、日本では今後も人口は減り、道路整備は進み、鉄道が衰退することは、もはや避けられません。「コロナを機に」一挙に日本の大転換が図られようとしています。この流れから私たちが逃げられることはできません。

### 私たちの未来を切り拓いていこう



どのような未来が待ち受けているのでしょうか。チケットレス、メンテナンスフリー、機械化、ドライブレレス運転等となり、ほぼ、機械を管理する業務しかイメージできません。通常は機械化、自動化されたものに対する管理業務と企画部門の業務。そして、異時対応など、想定されない場合の対応などの業務となっていくのではないかと考えられます。

組合員一人ひとりが、そのような未来について、組合員の雇用と利益を守るために、今後の仕事と職場をいかに守っていくのかを真剣に捉え、個人的にも、組織的にも検討していかねればなりません。

職場現実はどうなっているのでしょうか。「JR東日本の構造改革」を推し進めていかなければならない状況を、職場の管理者はきちんと話をしてくれていますか？ 私たちを指導やサポートしてくれていますか？ 「他の組合も、東労組も変わらな」と言う一部管理者がいるのですが、明確に違います。私たちは、「新生JR東労組運動宣言」を打ち出しています。「綱領」に近いものであって、私たちの方針です。明確に、他労組とは異なります。

「JR東日本の構造改革」を推し進めていかなければならない状況を、職場の管理者はきちんと話をしてくれていますか？ 私たちを指導やサポートしてくれていますか？ 「他の組合も、東労組も変わらな」と言う一部管理者がいるのですが、明確に違います。私たちは、「新生JR東労組運動宣言」を打ち出しています。「綱領」に近いものであって、私たちの方針です。明確に、他労組とは異なります。

「JR東日本の構造改革」を推し進めていかなければならないのかを検討していきましょう！

そのようなことを述べる方たちの目的は何でしょうか。また、そもそも、他の労組の一部は、分割民営化反対でした。国鉄からJRになることに、解雇者が出るまで反対してきた組織もあります。それにも関わらず、「労使共同宣言」まで結んできた私たちが、そのような組織と同列にし、社友会に呼び掛けるのはなぜでしょうか。職場からも聞こえてきますが、「東労組から脱退させるから助役にしてくれ」などと言った人を管理者にした人は誰ですか。あちこちで「将来を考えると」徳憑し、一時的な利益誘導によって分断させる目的はなんですか。これらの目的は、自らの立身出世のためだと私は思います。会社のためなど詭弁です。自らの立身出世のことしか考えない社員だらけとな

ってしまったら、この会社はどうなりますか？ 誰も一部経営幹部や管理者に物を言わなくなつたらどうなりますか？

未来から現在を逆限定する癖をつけていくこと、私にとっての「JR東労組」を組合員一人ひとりが確定していくことをしないと、現実を変えることなど出来ません。

今こそ、組合員をはじめ、離脱者に対しても踏み込むときです。覚悟と決意が、私も皆さんも突き付けられています。「組合員の駆け込み寺」の再確立を、私たちが実践しなければなりません。それが現在における、JR東労組の役割と存在意義です。

「JR東日本の構造改革」などにも参り出しているのですが、日本の経営者たちは、世界における日本の生き残りかけた大転換を図ろうとしている渦中に私たちがいるのです。

日本の大転換と「JR東日本の構造改革」が図られている中、組合員の雇用と利益を守るために、今後の仕事と職場をいかに守っていくのか、地方や各系統の観点から、未来を先取りし、個人、組織の具体的な課題を明確にし、「JR東日本の構造改革」にどのようにして立ち向かっていかなければならないのか検討していかねばなりません。ですから、もっと日本も動きもわが社もも勉強しましょう。もっと組合員の本音も勉強しましょう。

これ以上の脱退者を出さず、組織強化・拡大していくために、私たちの団結力を強固なものにし、第40回定期大会まで、共にたたかいていきましょう！



# 申一号 第39回定期大会発言に基づき申し入れ 団体交渉を行う！ これからも組合員の声をもとに、建設的な議論をつくっていきます！



2020年6月22日に開催した第39回定期大会の発言に基づき申し入れについて、2021年1月28日に団体交渉を行いました。

第1項は「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」に関する項目です。2020年4月から実施されていますが、2019年3月に提案された以降実施に向けて議論を積み重ね、議事録確認を締結しました。本部・本社間の議論経過を確認してきた事項は変わっていないことを確認し、現段階における各地方で現れている課題について議論しました。

「希望が叶わない」「明確な理由が示されない」など、示された異動内容に納得感が得られない事象が発生しています。会社は、自己申告書を新しくするなど、以前よりも把握できる環境を整ってきていたにもかかわらず、現場長が社員の希望を把握していなかった事象に対して丁寧な希望把握が行われていないのではないかとこの点については、記入したことが把握されていないことは想定しづらいが、もしあれば無いうに努力しなければならぬことであり、足りないことは補完していき、徐々に良い方向に働いていくという認識が示されました。

さらに、本人希望とは異なるキャリアプランを会社として示したにも関わらず、管理者が説明できないことがあることについては、社員に対しての期待、業務上の必要性を伝え、足りないことについては補い、より高めていきたいという考えが示されました。そして、キャリアは一回の異動が全てではないことや、お互いにコミュニケーションを取りながら希望を把握したうえで人事運用を行っていくことでしたが、コミュニケーションなので課題はあるという認識も示されました。

面談の内容を報告しても人事異動に反

映されず、社員との関係に影響するのではないかと悩んでいるというフォアマン層からの声があることから、ありのままを把握するツールの必要性、フォアマン層と担う組合員の意見を施策の趣旨に反映させて職場全体で共有化することで納得感ある運用に近づけるのではないかと、この問題意識を提起しました。会社は、否定はしないとし、人事異動は目的ではなく、異動して業務を経験することによって成長につながるものなどの認識が示されました。

今後については、自分のキャリア通りに異動した組合員の現状と今後のキャリアについて把握すること、自分のキャリア通りにならなかった組合員が異動先で新たなキャリアを描ける仕組みを作り、コミュニケーションの課題を克服すべきとの考えを提起しました。

第2項は、新型コロナウイルスの感染拡大によって社会が変化中においての会社の考えを明らかにするように求めた項目ですが、コロナ禍による赤字の拡大によって「変革2027」の加速が示され、申し入れ当時と社会状況は変化しています。JR東労組は「緊急提言」を発出し、「雇用と職場を守るために赤字・コロナ禍を乗り越えていく議論を深めてきています。これまでの労使議論を踏まえ、現段階での会社の考え方や問題意識について議論をしました。

プレス資料や報道を見て施策や取り組みを知ることが増え、組合員が不安を抱いていることに対しては、急激な社会環境の変化に今までの通りでの対応では立ちいかない危機感と、タブレットの活用で社員周知が早くできるようになったと認

識が示されました。

また、鉄道事業を5割にしていくな問題意識については、コロナ禍において、努力しても収入が上がらない状況であり、新しい生活様式、非接触など価値観が変化している現在と、コロナ前から生産年齢人口の減少は分かっていたことで、鉄道事業を縮小させていくということではなく、生活サービス事業やMaas・S uicaに力を入れて収入の確保へつなげていくと回答されました。

副業については、他の企業で実施していることは認識して、社会的動向を踏まえ、実施できる可能性を検討している状況との回答がありました。

議論の最後は、新型コロナウイルスによって取り巻く環境が変化している現実の中、会社幹部の発言に職場の組合員は敏感になっており、職場と認識を一致していくことが今以上に重要と考えられていること、これからの労働組合として必要な提起をし建設的な議論をしていくことを訴えました。会社からは、会社幹部だけではなく、各系統で組織横断的に敏感になって取り組むことが大事で、会社の将来をつくるために全ての分野で力を合わせていくことが重要であり、認識の共有は大事だと示され、今後も建設的な議論をしたいとありました。

JR東労組は、各種施策に向き合うとともに、労働組合としてのチェック機能を発揮していきます。そして、組合員の声をもとに建設的な議論をつくっていきます。

## 第3四半期決算について

1月29日に第3四半期決算が発表されました。単体では営業収入が8861億円(対前年△7139億円)、経常利益が△3171億円(対前年△6454億円)となっており、全ての収益が過去最低、全ての利益が損失に赤字となっていました。また、通期の業績予測が下方修正され、「変革2027」の新たな数値目標も発表されました。

年度	長期債務(有利子負債)
1991	5兆3782億円
↓	↓
2001	4兆2206億円
↓	↓
2019	3兆3132億円
2020(第三四半期)	4兆2550億円

**負債の拡大**  
有利子負債(社債や借入金等の借金)残高は2020年3月31日時点から9か月間で9427億円の増となっている。長期債務は1991年度に最大となる5兆3782億円となった。28年かけて約2兆円の債務を減らしてきたところであった。

**コストダウン**  
会社が「2021年3月期業績に関する説明会」で示したコストダウン目標と第3四半期のコストダウンの現状は以下の通りです。営業費用のコストダウンは第3四半期で対目標68・5%と非常に順調に推移しています。これは東労組が発出した「緊急提言」に基づく実践や会社が掲げた目標に向かって全社員が努力した結果です。

単位:億円	2021.3計画		第3四半期実績	実績/計画
	計画値	対前年		
営業費用	17140	△530	11740	68.5%
(主な内訳)				
人件費	4140	△304	2854	68.9%
物件費	8010	△301	5151	64.3%
動力費	600	△45	393	65.5%
修繕費	2970	△51	1908	64.2%
その他	4440	△204	2848	64.1%

## 業績予測の下方修正

会社は2020年9月17日に発表した「2021年3月期業績に関する説明会」では、今後の予測について「GoToキャンペーンに期待はしておりますが、一方で秋冬において、インフルエンザ、コロナの感染再拡大などのリスクも織り込み、ワクチンができると思われる年明け以降から回復し、年度末で55%、そして来年度には、定常状態で80%の水準に到達すると見込んでいます。」と述べています。しかし、現

## 「変革2027」の新たな数値目標(特徴点)

会社は、「変革2027」で2023年3月期における数値目標を置いていましたが、経営環境の急激な変化を踏まえて、2026年3月期をターゲットとして新たな数値目標を設定しました。今年度の連結営業収益予測は1兆730億円ですが、2026年には収益3兆円企業を目指しています。

2026年の運輸事業の収益目標は、20年度実績よりも低い目標値が置かれています。流通・サービス事業、不動産・ホテル事業の目標値が高くなりますが、新たな数値目標では不動産・ホテル事業をさらに伸ばしていくことがわかります。

単位:億円	20年度実績	(旧)目標		(新)目標		目標値増減 C-B
	A	B	C	対20年度		
連結営業収益	29466	32950	30900	1434	△2050	△2050
運輸	19945	21000	19700	△245	△1300	△1300
流通・サービス	5020	6600	5500	480	△1100	△1100
不動産・ホテル	3485	4400	4800	1315	400	400
連結営業利益	3808	5200	4500	692	△700	△700
運輸	2505	3300	2520	15	△780	△780
流通・サービス	343	560	570	227	10	10
不動産・ホテル	746	1090	1130	384	40	40

## 具体的な取り組み

「変革2027」の新たな数値目標を達成するために、具体的な取り組みの数値目標が設定されました。

特筆すべきは、Maasの利用目標が月3000万件から7500万件へ跳ね上がっていることです。東日本管内の人口が約5000万人ですから、その目標値の高さがわかります。モバイルスイカの目標値も2500万枚と新たに設定され、スイカ電子マネー利用も月3億件から5億件になっています。つまり、Maasを中心とした収益構造の構築が目指されています。また、シェアオフィスを30力所から1200力所へ、住宅展開戸数は3800戸を目標としてしています。

## 株主配当金の状況

このような経営状況の中、2020年度の株主総会で、株主配当が、中間配当・期末配当とも50円で年間100円と決まりました。自己株式を除くと、377240810株を発行していますので、377億円を超える株主配当金が支払われます。



**申10号「多様な働き方のさらなる推進について」に関する解明申し入れを提出!! 2月18日に団体交渉を行う!!**

本社より「社員の多様な働き方のさらなる推進について」の提案を受けました。「社会全体で働き方改革が進む中で当社としてもこれまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく必要がある」と示されています。

平成31年3月の乗務員勤務制度の見直しでは、「多様な働き方と効率性」を実現するうえで、支社企画部門社員が安全性向上や現場実態に即した計画・指導等を行えるよう、勤務の一部で定期列車へ乗務する機会を設けるとしてきました。今回、対象者の拡大によって、乗務から長期間離れた社員も対象となりうることから、安全確保に向けた考え方を明確にする必要があります。

2月18日の団体交渉では全3項目議論しました。新型コロナウイルスの影響もあり、働き方の変化に対応する必要は認識しつつも、乗務員勤務制度の見直しから2年経たない中での変更であり、まずは現在の短時間労路への乗務について成果と課題を明らかにする議論をしました。

また、多様な働き方のさらなる推進によりよってどのように働きがいが出されていくのか、働き方が変化する中での職場の将来像についての議論をしました。大きな変化がある中、これからの安全で働きがいを持つ環境をつくり出すために職場から議論していきたいでしょう。(詳細は「業務部速報」No.55をご参照ください)



**幹本申2号「東京新幹線運輸区設置」に関する申し入れを提出!! 2月12日に団体交渉を行う!!**

JR東労組は、5月26日に「新幹線における乗務員基地再編の概要について」及び1月7日に「2021年3月ダイヤ改正等について」の提案を受けました。その中で、東京新幹線運輸区の設置と上野新幹線第二運輸所の廃止が示され、関係する組合員と議論を重ねてきました。

新職場の発足は、「安全・サービス品質のさらなるレベルアップを図るとともに、輸送の安定性の維持、及び、効率的な業務体制の実現」を目的としています。組合員・社員は、新職場への期待とともに、不安を抱えています。

2月12日に団体交渉を行い、全10項目議論をしました。不安なく新職場に移行するために疑問点を解消していくことや、今後の異動に際しても本人希望、家族状況を把握していただくこと、働きやすい環境づくり、働きがいを感じることを職場を目指すことを確認しました。(詳細は「業務部速報」No.53、54をご参照ください。) 今後もより良い職場環境を目指して職場から議論をつくり出していきましょう!!

**幹本申3号「2021年3月ダイヤ改正等」に関する申し入れを提出!!**

「2021年3月ダイヤ改正」は、新幹線の上野〜大宮間の速度向上による時間短縮をはじめとする利便性向上、業務執行体制の見直しや東京新幹線運輸区の発足等、新幹線職場にとって大きな変化となります。

新型コロナウイルスの収束が見えない中、組合員・社員の感染防止対策を講じつつ、お客さまには安心してご利用いただけるよう、輸送品質の向上を図る必要があります。そのためにも、組合員・社員の「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保することが重要です。

組合員の声をもちに、今後団体交渉を行っていきます!! (詳細は「業務部速報」No.50をご参照ください)

**幹本申4号「台車検査・全般検査周期の変更」に関する申し入れを提出!!**

JR東労組は「2021年度新幹線総合車両センター業務計画等について」の提案を受けました。その中で「台車検査・全般検査周期の変更」については、実施期日までの日数が僅少な内容でしたが、安全の確保を前提とした上で「2期連続赤字を回避する必要性」「コロナ禍が収束してもご利用が以前の100%に戻るか楽観視は出来ない」ことから「コストダウンにも取り組む必要がある」という会社の危機意識を受け、異例ではありますが、検査周期延伸について特化して議論していくこととしました。

新幹線の安全確保、質の高い車両を供給できる体制構築、働きがいの向上するように、全11項目職場の声に基づいて議論していきます。(詳細は「業務部速報」No.51をご参照ください)

**ステーションサービス申1号 第8回定期総会発言等に基づく申し入れを提出!!**

ステーションサービス協議会は、12月15日に第8回定期総会を開催しました。多岐にわたる活発な発言があり、参加者全員で議論を深めることができました。

総会後、幹事で議論を行い、駅遠隔操作システムや異常時対応、主勤務地外勤務の問題点などを2月5日に申し入れました。今後、団体交渉での改善をめざします!! (詳細は「ステーションサービスLINE」No.125をご参照ください)

**ステーションサービス申2号 「就業規則の改正等について」に関する申し入れを提出!!**

JR東日本ステーションサービスから「就業規則の改正等について」の説明を受け、議論を行ってきました。今回の改正による疑問と不安を解消し、組合員・社員の働きがいを向上させるため、年休の付与日数見直しや住宅手当の支給要件見直しなどに関する8項目を2月5日に会社に申し入れました。今後、団体交渉での要求実現をめざします!! (詳細は「ステーションサービスLINE」No.126をご参照ください)

**バス東北申6号「秋田支店管理業務の仙台支店への移管に関する申し入れを提出!!」**

ジェイアールバス東北本部は、3月1日から実施される「秋田支店管理業務の仙台支店への移管」について、昨年10月にジェイアールバス東北本社より説明を受けて以降、議論を重ねてきました。

今回の業務移管により、「秋田支店が行っている運行および車両管理業務を仙台支店へ移管・統合」することで、秋田支店は現業機関として廃止となるため、乗務員については仙台支店所属に変更となります。出退勤は現行通りの運用となり管理者および一部の社員を除き大幅な人事異動を伴いませんが、異常時対応への課題や今後の処遇について不安を抱えている組合員・社員の声が挙げられています。

雇用と労働条件を守るとともに、組合員・社員の不安を解消するために申し入れを行いました。組合員・社員の不安解消のため、職場の声を基礎に交渉へ繋げていきます!! (詳細は「ジェイアールバス東北本部」No.22をご参照ください)

**おめでとう NEW YEAR QUIZ 解答&当選者発表! ございます!**

組合員・家族・OB会の皆さんからのたくさんのご応募、ありがとうございました。※賞品は順次発送します。

クイズの答えは 私にとっての「ひがしろうそ」を明確にしよう!

- ◆Nintendo Switch (1名) 伊藤 玲心さん(盛岡新幹線運輸区分会・伊藤 彰英さん家族)
- ◆シャープSHARP HV-L55-W[プラズマクラスター7000加湿機ハイブリッド式レギュラータイプ] (1名) 齊藤 花帆さん(関内駅分会・齊藤 安彦さん家族)
- ◆MTG エムティージー FA-AA00A [高機能除菌スプレー@LIFEe-3X] (2名) 其田 寧央さん(電気連合分会・其田 洋輔さん家族)、讓原 大祐さん(鎌倉車両センター分会)



- ◆アイリスオーヤマ IRISOHYAMA DPO-134-C[両面ホットプレート アイボリー] (2名) 村田 昭次さん(長野連合分会)、矢野 優真さん(宇都宮駅分会・矢野 雅之さん家族)
- ◆サーモス 真空断熱タンブラー 400ml ステンスタンプラー 2個セット (5名) 江川内 友章さん(盛岡支社分会)、山崎 敏一さん(会津若松駅連合分会)、大久保 仁さん(佐倉運輸区分会)、坪井 恒子さん(保全科分会・坪井 貴生さん家族)、島田 俊男さん(新潟地本OB会)

- ◆ディズニーリゾートワンデーパスポート (ペア) (2名) 藤田 浩司さん(仙台支社分会)、阿部 哲也さん(南浦和駅)
- ◆鉄道ファミリー 食品詰め合わせ (20名) 澤口 知美さん(盛岡運輸区分会・澤口 和良さん家族)、小泉 誠志さん(大湊駅連合分会)、樋渡 大地さん(横手運輸区分会・樋渡 貴伸さん家族)、竹之内 みやさん(新幹線総合車両センター支部・検査分会・竹之内 秀一さん家族)、高橋 久志さん(郡山総合車両センター支部・装置科分会)、吉田 元さん(仙台電力技術センター郡山MC分会)、菊地 智彦さん(原ノ町運輸区分会)、坂本 玄記さん(千葉運輸区分会)、村上 貴大さん(新幹線総合指令所分会)、磯崎 比呂さん(横浜運輸区分会・磯崎 大樹さん家族)、田地川 浩司さん(相模原運輸区分会)、恒久 将則さん(川崎運輸区分会)、間瀬 英人さん(甲府運輸区分会)、桑原 政司さん(八王子駅分会)、鈴木 翼さん(大宮車掌区分会)、黒澤 亮さん(さいたま車両センター分会)、森 崇彦さん(小金井運輸区分会)、柏木 直樹さん(大宮駅分会)、八木 章さん(新潟地本エルダー)、根本 竜太郎さん(バス伊那分会)
- ◆伊東みかん詰め合わせ (5名) 阿部 健治さん(盛岡新幹線車両センター青森派出所分会)、今野 昭さん(秋田事業所分会)、宮崎 恵さん(上野新幹線第二運輸所分会)、大川原 綾子さん(宇都宮車掌区分会・大川原 健さん家族)、藤井 文雄さん(高崎地本OB会)
- ◆みなかみホテルジュラク ペア宿泊券 (1名) 永井 隆美さん(新宿駅分会・永井 元さん家族)