



た。18春闘時のトラウマがあり組合員と深く議論ができなくなっていたが、お互いに意思一致していくための議論を深めていく。18春闘時になぜ脱退したのか、なぜ再加入したのかを語って来て、仲間と共に組織強化・拡大に向けて邁進していく。18春闘から4年も経過しているのに未だに不当労働行為は止まない。会社に対して事実を突きつけ団体交渉を行ってきた。一部管理者の言動や会社姿勢に対しての不安や不満の声が渦巻いて

各種施策に「いつ」

いる。労働組合として声をあげ、働きやすい職場風土をつくるために組織強化・拡大を実現していかなければならない。▼「えん罪・JR浦和電車区事件」から今年で20年になる。当時も、目の前で起きる様々な現実で価値観が大きく変えられた。現在も急激な変化が社会全体で生じている。現実から目を背けることなく行動していかなければならない。仲間・組織の重要性を学んだからこそ、仲間と共に進んでいく。

▼「変革2027」の名の下に進められる施策について、職場現実と照らし合わせながら議論をしてきた。議論を繰り返してきたことで、愚痴や文句だけでは何も生まれないと、責任と誇りを自覚することができた。しかし、施策に対して職場議論が追いついていない。自分の価値観を出すことを課題に、議論し、施策に向き合うことで、リーダーの強化と組織強化を実現していきたい。▼統括センター発足に向けて議論を重ねてきた。3月のダイヤ改正に合わせて発足されるというが、それまでにいねいな教育がなされるのかという不安の声も出ている。本日の団体交渉で議論した内容を職場集会で組合員に返し、地本の解明交渉にも臨んだ。車掌業務に職業務が組み込まれていくことになるが、安全と労働時間管理に問題意識をもっていく。▼組織再編について、最大の課題だとしている。支社は今回残るとしているが、支社の業務を本部に順次集約されていくという事は、支社がなくなっていくのではないかと容易に想像ができ、不安を抱く。「安全・健康・ゆとり」と働きがい担保して雇用を確保していかなければならない。▼会社

総括答弁(要旨) JR東労組の課題を克服し、組織強化・拡大を実現していこう!

書記長 加藤 誠

組合員と共に歩むJR東労組を確立し、組織拡大へ繋げよう!

現在、私たちは、どのようにして一方名組織をつくり出していくのかということとを明確にしなければなりません。この4年間、拡大してきた人数は約170名です。このままではいいとは思いません。職場からの不当労働行為に対するたたかいや、現実がもたらす危機感が芽生え、泥臭い議論があつて組織拡大の実践に繋がってきたこと、支部の方針を分会の組合員で考えていくという実践についての発言は、私たちの体質を改善する教訓的なものです。

18春闘において、実現不可能な要求を掲げて、おかしいと思っても声を上げなかったこと、おかしいと思わず追従してしまいました。改めてこのような体質を、18春闘以降、その以前から、本当に克服できたのだろうかと自問自答しなければなりません。JR東労組が18春闘以降変わったことが未加入者に伝わっているのか、認識されているのか。その上で、JR東労組は転換したから加入し

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

職場の現状に踏まえた方針を構想し、主体性を発揮していける組織にしよう

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

現在、JR東日本の社員約8割が労働組合に加入していません。施策の議論などを提起しても多くの未加入者は、「私にはなんだから言ってもサラリーマンです」「会社や上司に言われれば、はい」といふしかありません」という発言もありました。そのような実態の中で、共に施策を担っていくということを前提に、職場において、施策、賃金、手当等における本音を話し、共通認識を持つことで未加入者・離脱者との関係をつくり出していかねばなりません。

発言にもありましたが、方針提起を受けた地本が、地本の特長な条件に踏まえて方針を構想出来るように、支部や分会、運動の主体である一人ひとりの組合員が、職場の現状に踏まえた方針を構想し、実践できる組織を目指していきま

自らの価値観で本音を語り、泥臭い議論を行い、たたかいはの共有化・教訓化を目指そう

21春闘や夏季手当、年末手当等の会社回答をめぐって、多くの組合員がJR東日本の経営姿勢に対して怒りを感じています。経営姿勢が働く者の意見を聞かなかったり、協約を一方的に破棄したり、これまでの議論経過を無視したり、労働関係を蔑ろにしたことに対して、「それはダメだ」と、チェック機能を果たす役割である労働組合として、会社に、是非々々でモノを申ししてきました。

発言にもありましたが、矢継ぎ早に出される施策に対して、「会社の説明ではよく分からない」「あのような説明では、イメージがつかない」と組合員の受け止めはこのようなになっています。そのことをチャンスと捉え、現状に踏まえ、推し、「どうなると思う」「こうなっていくのではないかと」と、積極的に私たちが議論をリードするべきです。

22春闘についての発言がありました。私たちは21春闘の教訓を活かし、「赤字だから仕方ない」といった、ある意味会社が意図的につくり出している社内世論に負けないように組合員との団結力を強化してきました。

22春闘をたたかい抜こう!

22春闘に向けて具体的要求は提起しませんでした。特に、統一要求統一闘争である、定期昇給(昇給係数4)の確保を一切揺らぐことなく求め、JR総連春闘をたた

かいた抜いていきます。JR東労組結成35年!「えん罪・JR浦和電車区事件」から20年!組合員の雇用と利益を守り抜くことを最大の価値基準に「抵抗とヒューマンリズムの精神」を育み、あらゆる現実に向かい、22春闘勝利!過半数代表選勝利!総合労働条件改善の実現!をめざしてたたかい抜きましょう!

かいた抜いていきます。JR東労組結成35年!「えん罪・JR浦和電車区事件」から20年!組合員の雇用と利益を守り抜くことを最大の価値基準に「抵抗とヒューマンリズムの精神」を育み、あらゆる現実に向かい、22春闘勝利!過半数代表選勝利!総合労働条件改善の実現!をめざしてたたかい抜きましょう!