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

18春闘時のトラウマがあり組合員と |

各種施策について

「変革2027」の名の下に進められ

| 施策に対する向き合い方が問われる。 矢

ことができた。しかし、施策に対して職 社がなくなっていくのではないかと容易 ダイヤ改正に合わせて発足されるという 強化を実現していきたい▼統括センター 康・ゆとり」と働きがいを担保して雇用 回残るとしているが、支社の業務を本部 問題意識をもっていく▼組織再編につい くことになるが、安全と労働時間管理に だ。車掌業務に駅業務が組み込まれてい 組合員に返し、地本の解明交渉にも臨ん の団体交渉で議論した内容を職場集会で るのかという不安の声も出ている。本部 が、それまでにていねいな教育がなされ 発足に向けて議論を重ねてきた。3月の 向き合うことで、リーダーの強化と組織 観を出すことを課題に、議論し、施策に 場議論が追い付いていない。自分の価値 も生まれないと、責任と誇りを自覚する してきたことで、愚痴や文句だけでは何 せながら議論をしてきた。議論を繰り返 る施策について、職場現実と照らし合わ を確保していかなければならない▼会社 に想像ができ、不安を抱く。「安全・健 に順次集約されていくということは、支 て、最大の変革だとしている。支社は今 継ぎ早に施策は進み、上意下達に現場は 実践、職場からのたたかいがなければな 働きがいのある職場、仕事にするために る。やらされ感での疲弊を打破するため スピードの速さに組合員は疲弊してい の生の声を会社にぶつけていく▼施策の だ▼労働者の立場から「雇用と生活」を ことを共有するのではなく、どう思う っていく▼施策について「分からない」 辟易している。職場は施策について知ら 議論経過である労働協約を守らせること なければならない。施策が矢継ぎ早に推 らない▼労働協約を逸脱する行為は許さ ていく▼施策を「担う」ということは、 ならない。施策を担う立場として、職場 守るためにも大変革での失敗はあっては か、どうしたらいいかという議論が必要 なすぎる。自分が職場で施策について語 が重要だ。 しいことはきちんと指摘していくという に、価値観を出し合い、施策に向き合っ し進められる今だからこそ、これまでの 「創る」ということ。そのために、おか 、全体化してたたかいをつくっていか

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

誠 加藤 書記長

組合員と共に歩むJR東労組を確立し、

です。このままでいいとはなりません。 4年間、拡大してきた人数は約170名 員で考えていくという実践についての発 げてきたこと、支部の方針を分会の組合 とを明確にしなければなりません。この 名組織をつくり出していくのかというこ 言は、私たちの体質を改善する教訓的な かいや、現実があって危機感が芽生え、 泥臭い議論があって組織拡大の実践に繋 職場からの不当労働行為に対するたた

体質を、18春闘以降、その以前から、本 闘以降変わったことが未加入者に伝わっ 当に克服できたのだろうかと自問自答し 従してしまいました。改めてこのような 掲げて、おかしいと思っていても声を上 上で、JR東労組は転換したから加入し一なかつくり出せていません。 ているのか、認識されているのか。その なければなりません。JR東労組が18春 げなかったこと、おかしいとも思わず追

JR東労組の課題を克服し、組織強化・拡大を実現し

現在、私たちは、どのようにして1万 | ようとならない理由・原因を互いに出し

論するという実践は、全体としてはなか 昨年4月にはDXやMaaSなどの

18春闘において、実現不可能な要求を

回答をめぐって、多くの組合員がJR東 21春闘や夏季手当、年末手当等の会社 | かない」といったときや、うまくいかな

守るための討議資料』を発してきまし の実現を目指してきました。組合員の意 機感を共有し、JR東労組から提言をつ の重要なポイントだと感じています。 ちJR東労組の体質を改善していくこと 合い、確定することが、組織強化・拡大 と、未加入者とJR東労組の方向性を議 くり出すことを通じて、組織強化・拡大 た。赤字・コロナ禍や社会変革という危 社会変革の中で、『仕事と職場と生活を を守るためのJR東労組緊急提言』を発 にも繋がるのです。 のとし実践していくということは、私た 識を高め組織強化・拡大に繋げていくこ で赤字を乗り越えるために『雇用と職場 言』を打ち出し、その後、コロナ禍の中 『新生JR東労組運動宣言』を自らのも 2020年に『新生JR東労組運動宣

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

もありました。そのような実態の中で、 はなんだかんだ言ってもサラリーマンで 組合に加入していません。施策の議論な 出していかなければなりません。 とで未加入者・離脱者との関係をつくり に、職場において、施策、賃金、手当等 共に施策を担っていくということを前提 すから」「会社や上司に言われれば″は どを提起しても多くの未加入者は、「私 い〟というしかありません」という発言 における本音を話し、共通認識を持つこ 本部が打ち出した方針のもと、

総括答弁(要旨)

現在、JR東日本の社員約8割が労働 | 全組合員がそれぞれ措かれている実態に きます。 ません。本部としても、1万名組織につい どのような拡大のやり方があるのだろう は大変厳しくそのような環境になってい 踏まえて、独自にたたかいをつくり出し ぞれの背景を共有する議論〟に拘ってい いることを踏まえ、本部としても『それ ている実態が合わずに悩んでいる仲間が か、議論を再スタートさせていきます。 て改めてどのように実現していくのか、 ていかなければならないのですが、現実 打ち出した方針と、それぞれの置かれ

> 会、運動の主体である一人ひとりの組合一めの指導性を目指していきます。 けた地本が、地本の特殊的な条件に踏ま えて方針を構想出来るように、支部や分

組織拡大へ繋げよう!

発言にもありましたが、方針提起を受 | 員が、職場の現状に踏まえた方針を構想 す。そして、それぞれの主体性を育むた 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 たたかいの共有化・教訓化を目指そう

かったとき、自らを捉え返し、何に詰ま

出される施策に対して、「会社の説明で 割である労働組合として、会社に、是々 使関係を蔑ろにしたことに対して、「そ はよく分からない」「あのような説明で 非々でモノを申してきました。 れはダメだ」と、チェック機能を果す役 日本の経営姿勢に対して怒りを感じてい は、イメージがつかない」と組合員の受 かったり、協約を一方的に破棄したり、 ます。経営姿勢が働く者の意見を聞かな 推し、「こうなると思う」「こうなってい ことをチャンスと捉え、現状に踏まえ類 け止めはこのようになっています。その これまでの議論経過を無視したり、労 議論をリードするべきです。 くのではないか」と、積極的に私たちが 発言にもありましたが、 矢継ぎ早に

相手が「分からない」「イメージがつ

22春闘をたたかい抜こう!

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

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

化、教訓化出来る議論をつくり出してい あるはずです。そのような議論があっ られ、「反対なのか?賛成なのか?」と ましたが、支部、分会との泥臭い議論が いった議論や質問に終始しがちです。そ ったのかを掘り下げて確定し、再度組み 立て、相手との認識一致を図っていく実 程、実践過程をもっと出し合い、共有 つくり出されているはずです。議論過 運動課題に共通することです。 て、組織拡大のたたかいが良いも悪いも っともっと拘るべきです。発言にもあり し、具体的方針を導き出す議論過程にも 践が問われています。これは、すべての うではなく、自らの価値観を仲間と議論 ける組織を目指していきます。 職場では、どうしても結論だけが求め

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