JR発足最大の変革に対し、「安全・健康・ゆとり」ある職場をつくり出すため、組合員の団結を打ち固め、組織の強化・拡大を実現する9.24集会

組織再編や柔軟な働き方などの各種施策への立ち向かい方を意思統一するため、9月24日、川口市民ホール「フレンディア」において180名が結集して集会を開催しました。

集会では、JR総連小林政策・政治部長からの提起や、本部からの提起、地方からの報告、討論を行い、矢継ぎ早に進む施策の問題点や、人間性を否定するような人事異動の実態、ローカル線の利便性低下と存廃問題、バス職場の現実、組織強化・拡大などについて15名から発言がありました。

「柔軟な働き方」「組織の再編」「ローカル線問題」と、鉄道の軍事利用に危機感を持ち、安全・健康・ゆとりのある職場をつくるためにたたかおう！

主催者あいさつ　中央執行委員長　佐藤英樹

〝JR発足最大の変革〟が行われようとする中、組合員の雇用と利益を守るための姿勢が問われています。転勤は人生を大きく左右します。希望をきちんと把握せず転勤慫慂されたとすれば「それは違う」と主張するのは当然であり、人事権のみで意図的に転勤させようとしたのなら許されません。仲間を支え、連帯を深め、自らの問題として経営姿勢に立ち向かわなくてはなりません。

会社は施策を通じて「安全レベルが向上する」と述べますが、運転士から車掌へ転勤した組合員が、内勤・車掌指導に質問した際「忙しいから後にして下さい」と言われ憤慨しました。大月事故の教訓の一つが指導員とのコミュニケーションであり、乗務員からの質問に答えることよりも忙しい業務とは何でしょうか。人材の育成・確保は極めて重要であり、〝変革の過渡期だから仕方ない〟では済まされません。命と安全を価値基軸にチェック機能を発揮しようではありませんか。

軍事利用が目指される鉄道の労働者として「抵抗とヒューマニズム」の精神で立ち向かおう！

8月31日、自民党の麻生副総裁は、台湾有事なら日本で戦争が起こる可能性に言及しました。出撃拠点は沖縄本島になると予想され、「戦争ができる国」に変貌を遂げると見ています。

一方で5月19日、国土交通省の「今後の鉄道物流の在り方に関する検討会」において、「自衛隊が鉄道の輸送に期待する要素」について議論されています。防衛省は「様々なご協力を民間会社様から頂けると、自衛隊としては有事の対応として大変助かる」「戦車など車両（の移動手段）は、鉄道・トラック・船舶など民間事業者様の能力を活用させて頂きたい。弾薬や燃料も同じ考え」と述べています。政府や官僚とJRがタッグを組んで、鉄道での軍事輸送ができないか検討されています。更には「新幹線に貨物列車を走らせる。半世紀以上前に立ち消えになった幻の計画が復活するかもしれない」と言及しており、貨物新幹線での軍事輸送も危惧されます。

鉄道労働者が戦争に協力しなければならない環境がつくられる現実に、「憲法9条改悪に反対」「あらゆるテロや戦争に反対」「平和なくして労働運動なし」という立場を明確にしなければなりません。「平和運動なんて生意気だ」という弾圧の本質を学び、美世志会や連帯した皆さんと共に「抵抗とヒューマニズム」の精神で立ち向かおうではありませんか。

〝意識変革〟の狙いを見抜き、今後のたたかいを創り出そう！

7月28日に会社は「ご利用の少ない線区の経営情報」を開示しましたが、報道での社長発言を聞くと〝鉄路は残せません〟という姿勢が確定しているのではないかという雰囲気を感じます。しかし民営化から35年、JR東日本は地域やお客さまの支えがあって成り立っていることを忘れてはなりません。国交省は、赤字路線問題の抜本的解消のために幹部人事で事務次官などが変更になり、大ナタを振るうのではないかと報道されています。国交省の「鉄道事業者と地域の協働による地域モビリティの刷新に関する検討会」でも、「守るものは鉄道そのものではなく、地域の足であるとの認識のもと、廃止ありき、存続ありきという前提を置かずに協議」と謳っています。鉄道とバスの経費比較として、JRではキロあたりの営業費用が5354円かかるものが、東北地方のバスでは434円です。これでは「鉄道よりバスの方が良い」となるのは間違いありません。取り巻く環境は大きく変化しようとしています。組合員の皆さんと共に、国会議員や地方議員、マスコミ、地域の皆さんと連携しながら、利用者目線で鉄道の利便性やローカル線問題を議論しなくてはなりません。

8月31日、会社は「鉄道事業の社員4千人削減と、不動産や流通への配置転換」と固定費を下げてDX推進による構造改革と社員の働き方を変える姿勢を示しました。

「柔軟な働き方」「組織の再編」「ローカル線問題」が3本の矢として存在し、〝意識変革〟が目指されています。職場でのユニット制も意識変革のツールであり鉄道事業の固定費を削減しながら、本体だけではなく出向も含めて労働者をオールラウンドプレイヤーに鍛え上げ、徹底的に働かせようとする姿勢があります。

国も含めて2025年を境に時代が大きく変化しようとする中、65歳定年制の義務化や、働き方に合わせた人事賃金制度の導入を目指しながら、さらなる意識変革のために労働組合の弱体化が目指されることは容易に想像できます。突破するには、職場からのたたかいと、組織強化・拡大を実現することです。

「抵抗とヒューマニズム」を基軸に戦争のない平和で安心して暮らせる社会と、組合員の雇用と利益を守るために、ローカル線問題や四千人縮小報道における狙いを確定し、「安全・健康・ゆとり」ある職場を実現するためにたたかおうではありませんか。

JR総連　小林政策・政治部長

「ローカル線見直しの現状と今後の課題」と題して、鉄路の廃線を目の前にしてJR北海道労組がどのように組合員の「雇用」「仕事」「生活」を守るためにたたかったのかを提起いただきました。

職場討議資料「私たちを取り巻く情勢の認識を一致し、危機意識を共有しよう！」を読み合わせよう！

討論での主な発言

各種施策に伴う問題の共有と克服に向けたたたかい

▼社員の発意・発想という言葉で職場が捻じ曲げられている。「変革2027」は社員の意識変革、頭の中のデータの書き換えが目的だ。ホーム立ち番で業務の合間にタブレットを確認していたところ出場遅延が発生。未読件数に焦り確認に追われる脅威に立ち向かうため、タブレットを持ち帰らない運動を展開した。

▼運輸区の各種委員会がユニットへと移行。支社で行っていたことを取り組むよう言われ、年間計画を立てても計画外の業務が次から次へと増え、超勤が拡大。管理者が進捗状況を把握していたものが、社員が社員を指導管理するやり方に変化し、他の社員を評価、競争が煽られている。一部社員だけの声で職場が変えられることに危機感を持たねばならない。

▼営業統括センターとの兼務によって、駅と乗務員区の2つ以上の委員会を掛け持ちとなり、未加入者からも悲痛な声が出て、委員会活動に個人のLINEを使わないことを議論してきた。労働協約を堅持し、組合員の利益を守っていく。

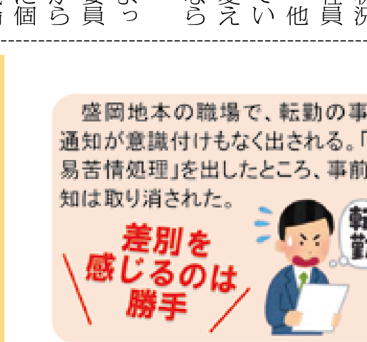
▼標準数から出面数管理に変更となり、実際の配属人数が分かりづらくされたまま要員削減されることを危惧する。病欠などに対応できず、教育訓練も後回しに。

▼組織再編と業務委託に伴い支社でも引継ぎが発生しているが、どの業務が委託されて、どの業務が残るのかも分からない状況。イノベーティブスタッフとして現業機関で企画業務すると手当がつくが、なぜ現業だけなのか。

▼ポイント融雪器整備であわや触車という事象から、教育訓練について議論。職場におけるOJT教育が不可欠であり、不安がある中で精神論で見習い回数を減らしてはならない。

▼石巻線の1両編成化検証プロジェクトを起ち上げ、沿線の高校生や先生と話すことができた。乗降調査には14日間で延べ54名が参加した。混雑による乗降扱いで列車遅延が発生。ワンマン運転なのに後部ドアも開けないと降りられず、運転士は舌打ちされ、運賃逋脱を見逃さざるを得ない実態。分会掲示板に声を貼り出していく。

▼設備職場で事前の意識付けなしでの異動通知。本人は頭が真っ白になったが、現場長に向かった。簡易苦情処理でたたかう決意をした。黙って従えという姿勢であり、本人が即座に会社に向かったこと、支部・分会と組織的にたたかいをつくったことが大事である。会社への幻想を捨ててたたかいを構築することを議論していく。



経営姿勢に立ち向かい組織強化・拡大をする取り組み

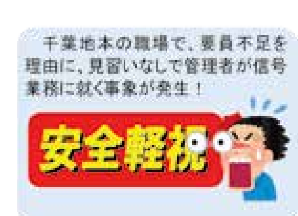
▼ローカル線の廃止が国によって進められるのではないかとの話に、国鉄分割民営化の前夜と同じ瞬間に来ていると感じる。国鉄改革から35年、人口が減少し利用者の回復が見込めない。当時も赤字と余剰人員がキーワード。官僚・政治家・経営幹部が一体となって少子高齢化に合わせた社会システムへと大転換を図るため、柔軟な働き方・組織再編・ローカル線問題の〝3本の矢〟が向けられている。職場と仕事と生活を守ることが労働組合の責務だ。

▼コロナ禍以降、100名を超える退職者。他箇所からの転勤や助勤で何とかしているが、減便・運休も発生。退職には手当減額も影響しており、ボーナス＝生活給となっている。ローンの支払いがきつい、子供を養えないとの声。コロナだから、赤字だからと我慢を強いる会社。この会社にいても仕方ないとなる。バス東北本部として緊急提言の発出。休日出勤が続くということは体が休まらず安全問題に繋がる。魅力ある職場をつくり出せるのはJR東労組だけだ。

▼3名の仲間を組織拡大。社員代表として働きやすい職づくりを進め、分会情報も意識して作成してきた。新規加入の仲間は「これまで組合の話をされていなかった」とのことで、未加入者にきちんと話をすることが大切。組合員1名の職場で社員代表になった職場もある。

▼「新たなジョブローテーション」で前分会長と当時の書記長が異動対象となり、掲示板の活用、交渉後の食事づくり、職場集会での問題意識の一致を図ってきた。未加入者からは「人事異動は〝配属ガチャ〟だと感じる。異動で病欠になる仲間もいる中、私たちは無抵抗で振り回されている」と。家族状況への配慮が必要な組合員には「転勤で家族が壊れるのか」と言う現場長がいる現実。労働協約を守らせるのは私たちしかない。

▼人がいないことを理由に副長が10徹の見習い期間を終えずに駅信号を担当。「日勤で3回見習いした」「支社の運転指導グループにいた」と。緊急の団体交渉を求めている。営業統括センターとなるにあたって、安心して業務するには教育訓練はさらに重要となる。業務課題を通じて未加入者に寄り添う仲間と組織が必要だ。



▼仕事で人間性を否定されてはならない。降雪に備えて東北では冬期対策の体制をとる（ため例年は提案される）が、今年は「年間の出面数が変わらないので説明で」としてきた。冬期体制をとるには出面を増やさなければならないが、現場判断で可能だとされ、変わってきている。提案の仕方を変え、支社機能を無くす準備が進められている。地方ローカル線、輸送モードの転換、乗務線区の削減で現場での企画業務を拡大し、収益構造5対5を目指すのではないか。このような現状には組織拡大しかない。「本当にこのままで良いと思っているのか」と向き合うJR東労組の仲間がいることを実感してもらい、本気で取り組む。職場には組織拡大のヒントがある。共に悩みながら取り組んでいく。

東北・首都圏協議会（仮称）結成に向けた決意表明

東北協議会準備委員会代表　佐々木中央執行副委員長（秋田・盛岡・仙台地本）

仙台支社が東北本部に移行すると共に、業務の一部がスピード感をもって集約されていきます。近い将来、秋田・盛岡支社が無くなる可能性も想定し、3地本で議論してきました。

東北本部に対峙する組織として、準備委員会メンバーは3地本をまとめる決意を持つこと。各地本の専従者ではなく東北の専従者であること。東北は仙台が中心になること。それを踏まえ、東北を背負う決意を固めてきました。JR東労組の課題も据えて相互議論していきます。

会社の横暴な姿勢、人権を無視する姿勢には怒りしかありません。大事故が起きる前夜ではないかという危機感もあり、是正させるには、自らの現実を固定化することなく、実践することが必要です。「やんわり」ではなく、自らと仲間の飛躍をかち取るために奮闘する決意です。よろしくお願いいたします。

首都圏協議会準備委員会代表　鵜ノ澤中央執行副委員長（水戸・千葉・東京・横浜・八王子・大宮・高崎・新潟・長野地本）

各地本の職場現実が明らかになりましたが、会社は目的をもって生活を度外視しています。国鉄改革は未完であって、完結させるために様々なことが起きています。

首都圏協議会は、私たちの手で、私たちの組織をつくっていくものです。1万名の組織を実現するため、職場の課題を細かく掴み、解決しなければなりません。各地本と共にJR東労組を実感できるよう、これまで以上に連携・共有・実感して組織をつくっていきます。水戸や東京など他労組が多い地本もある中、各地本とも悩みながら活動しています。「方針だから」ではなく、いかに寄り添い、悩んだり、労苦を共にすることが大切です。そのために横断的・柔軟に各地本に入っていきます。専従がいない中で奮闘している地本の運営も今後の課題です。組合員に寄り添える組織を目指しますので、よろしくお願いいたします。

東北・首都圏の各協議会の準備委員会発足の意義を捉え返し、未来を切り拓くために「抵抗とヒューマニズム」を根底に据え、決起しよう！

まとめ　中央執行副委員長　髙橋孝一

今集会の課題、会社姿勢に立ち向かう意思統一と東北・首都圏協議会（仮称）の発足準備に向けた意思統一です。私たちのスタンスは、組合員の雇用と利益を守ることを大前提に、様々な変化へ向き合います。しかし、安全や健康、組合員の課題に向き合わず一方的に推し進める経営姿勢には、断固立ち向かいます。その闘いを通じて、仲間を守り、職場と仕事と生活を守る為、組織強化・拡大を目指していきます。

組織再編の課題について

「変革のスピードアップ」のもとに各施策にはそれぞれ役割があり、それを「組織再編」が包括すると見て取れます。この間、「要員管理の目安を示すこと」「主たる業務を明確にすること」などを求めてきましたが、実現に至っていません。

社員運用について、（統括センター化で同一職場になった職場間では）発令さえ不要になり、勤務指定による乗務員運用が机上の論理としては可能となります。これを可能としたのは、職名の廃止と標準数管理から出面管理への変更です。また、兼務発令を行えば、人事課を通さずに各主管や現場の判断で職場間の運用も可能となります。ジョブローテーションの交渉確認事項や協約が適用されない、労使合意不要の構造とすることが目指されています。フリーハンドで配置が可能となるところに、会社としての意義があると見て取れます。

一方、会社は企画業務を軽視しているとの声や、出向先の課題、引き継ぎもままならない実態や、意識付けなく事前通知される問題もあります。そして、ジョブ施策を通じた組合員の分断・組織の弱体化が行われている報告もありました。教訓として、組合員が本部―本社の確認事項を対峙させて向き合い、交渉確認事項の意義・重要性、JR東労組の意義を捉え返したこと。また、地本―支社の団体交渉において、現場では労使確認どおりの運用がなされていないというジョブ問題の核心に迫る闘いをつくり出しています。日々、かんり部会の仲間が奮闘する一方、一部管理者は「施策を理解していない」「議論経過や交渉確認、組合員の権利も知らない」、極めつけは「家に帰って万歳三唱して」という実態です。このような一部管理者の判断のみで、フリーハンドで配置転換されればどのような職場になるのでしょうか。

非人間的、傲慢かつ官僚的な姿勢に虐げられ、職場にも行けない仲間をも生み出していることに強い憤りを感じます。大宮地本の闘いを支持し、その声を本部として重く受け止め今後の闘いを共に検討します。

また、各地方での異常な人事運用やバス職場を含めた人材流出などの解決に向けて、本部として連帯すると共に、タブレットに関する問題や、不当労働行為・パワハラ等の問題について、中1号で継続議論していきます。

安全問題について、あわや触車など事故・事象が後を絶ちません。「変革」の大号令のもと、スペシャリストを目指すことや、主たる業務を明確することすらタブー視するような社風を危惧します。中1号交渉ではそのような姿勢を強く感じたことから「鉄道事業を担っていることを忘れてはいけない。安全を守り抜くことが大事である。担務・業務の知識・技能・技術をしっかり取得するべき」と指摘しました。このことに対し、本社側にも頷く交渉メンバーがいました。施策の過渡期と言える中、事故・事象の原因究明・検証を通じて、施策や人材育成、職場風土の課題を明らかにして、真の対策や政策提言を練り上げましょう。

JR最大の変革に如何に立ち向かうか

ローカル線の見直しについては「国鉄改革前夜」「第2の国鉄改革」と捉え、労務政策・労組対策の本質を見極めるべきとの発言がありました。捉え返すと、①現業機関における柔軟な働き方（副業含む）、②組織再編、③ローカル線の見直し――はセットで目指されていたと規定すべきです。

また、ローカル線の見直しに対し、組合員・未加入者も交えた実態把握・検証運動をベースに、JR北海道労組の闘いを学び、地域や連帯する議員の方々への働きかけも視野に入れていきます。重要な点は情勢認識に踏まえ、現実や経営姿勢に対し「安全」「健康」「ゆとり」を掲げて、如何に立ち向かっていくかです。

発言にもありましたが、無自覚に「労働組合の必要性」を感じる未加入者が多くいるということです。そこに私たちが自覚を促すことが大切です。加入に至らない理由として、「会社の評価」「周りの目」が気になるとの声があげられていますが、「自分自身が異動の対象となり、会社への幻想があったと気づいた」「正直、自分には関係ないと思っていた」との声も少なくありません。従って、「自らの確立はどうなっているのか」の捉え返しも必要です。目に見えない「人事考課」に重きを感じて評価を気にしたり、成果を上げねばという意識が醸成される現実、誰でも給料を多くもらいたいというのは当然です。しかし、自分さえよければとの考えが蔓延すれば、競争や分断・孤立が進み、安全をも揺るがすことは明らかです。2025年に向けた賃金制度改正も視野に入れているのではとの問題意識も踏まえ、そのような職場にしない為に組織化を実現した仲間の実践に学ばなければなりません。本部はもっと大衆にまみれるべきとの指摘を受け止め、自らの実践を捉え返して仲間と共に闘います。

23春闘について

定昇や手当のカットなど人件費削減の上に更なる生産性の向上が求められ、その結果「過去最高の働き度に賃金が追いついていない」という実感が生み出されています。「物価上昇」「職場の努力に報いない経営姿勢」「社内世論」を突破して、年末手当の要求を掲げて闘いをつくり出し、23春闘へとつなげていきます。JR総連春闘のもと、職場と交渉団が一体となって闘い抜く構えをつくり出していきます。

東北・首都圏協議会（仮称）準備委員会発足について

JR最大の変革である「組織再編」に対し、業務課題・政策課題・組織課題が多くあります。会社が示した組織体制は、あくまでも過渡期であることも見えてきました。

一方、JR東労組の現状を踏まえれば、従来の考えにとらわれず横断的に指導できる体制が必要です。「経営の論理」を貫こうとする経営姿勢は一貫されています。そのような現実の中、将来にわたり組合員の雇用と利益を守り、組合員に必要とされる組織になるためには、地本間の横の繋がりを強化し、危機感と実践の共有がより重要になります。決意表明を全体のものとして確認し、準備委員会発足の意義を捉え返し、未来を切り拓くために「抵抗とヒューマニズム」を根底に据え、組合員と共に決起しましょう！