



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)

2023年12月20日
 第756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/>

組織拡大 続々

定期大会(6.12)以降

盛岡 3名	大宮 4名
秋田 2名	千葉 3名
仙台 4名	東京 1名
バス東北 1名	バス関東 5名
(仙台1名)	(水戸1名・東京3名・大宮1名)

職場で困っている事はありませんか?一人では悩まず相談してください!
JR東労組に結集しよう!

組織拡大するしかない」という認識が広まったことを教訓に、「怒り」を実践につなげることが大切だ。

●24春闘に向けて。「営業収益」は東日本大震災の時と同程度だと言われているが、「営業利益」については投資などの経営判断も影響することを踏まえる必要がある。

●「営業収益」は東日本大震災の時と同程度だと言われているが、「営業利益」については投資などの経営判断も影響することを踏まえる必要がある。

●24春闘に向けて。「営業収益」は東日本大震災の時と同程度だと言われているが、「営業利益」については投資などの経営判断も影響することを踏まえる必要がある。

●改正地活法が成立し、3年間を目途に協議が行われる。会社は「このエリアが豊かになっている試算をいただけたら」と、諦めさせるような発言をしている。組合員の当事者意識を高め、鉄道と雇用、組織を守っていく。

●昨年8月の豪雨で米坂線が被災。復旧には工期5年、86億円の費用がかかる。豪雪地帯のため代行バスでは道路事情による遅延やトイレ問題があり、このまま廃線になるのかと不安がある。会社は復旧は明言せず検討中という。支部では議員との意見交換、連合を通じた要請行動などを取り組み、議員の質疑によってJR東日本が災害保険に加入していること、信号機を設置すれば復旧区間が延伸できることなどを明らかにしてきた。市民やお客さまとのつながりづくりを分会とともに取り組みたい。

全地本代表者会議

12月2日 目黒さつきビル会議室

開催!



12月2日、全地本代表者会議を目黒さつきビル会議室で開催し、秋のたたかいの総括と、安全問題や2024JR総連春闘の意思統一を行いました。

主催者挨拶で佐藤中央執行委員長は、本人希望無視の人事異動や、安全は経営のトッププライオリティとしつつも懲罰的な日勤教育を行っている会社の問題点について厳しく指摘した上で、年末手当での怒り・悔しさを実践につなげ、組織強化・拡大で立ち向かうことを訴えました。

その後、不当労働行為の背景、地方ローカル線の課題、組織課題、業務課題について問題提起をした後、各地方からの発言により成果と課題を共有し、職場からたたかうことを全体で確認しました。

問題提起(組織課題)

●組合員・未加入者に「いま各職場で起きていること」を伝えることが大切。緑の風号外を活用してほしい。

●パワハラ労災認定に向けてたたかう宇都宮運輸区分会と共に連携していく。組織再編以降の病欠者も各地で少なくとも11名出ており、「こんなひどいことが起きているのか」とマスコミからも言われている。

●事象の隠ぺいに抗するたたかい。本人は正しく申告したのに、会社は隠ぺいしたこ

問題提起(業務課題)

●数多くの楯が寄せられた年末手当のたたかいは、成績率の課題と、年間6ヶ月以上の水準とすることを掲げてきた。しかし2・65ヶ月15万円という低額回答に、議論するにも値しないことから交渉席上で再申し入れを通告してきた。

●要員不足の中、一人当たりの売り上げが過去最高となったにも関わらず、その動き度にも物価上昇にも賃金が追いつかない現実。「組合の主張は受け止める」と言いつつ経営姿勢を変えないのは、会社が「納得している」との声が相当数あると認識しているからだと考える。「悔しいけれども

とを架空の話を使ってさらに隠ぺいしようとしている。会社の対策は「決められたことを守る」だけだが、これでは再発防止にならない。安全問題は、些細な事象でも空振りでも積極的に報告すると共に、否定すべき体質にはたたかい、「皆で議論し、皆で対策を立て、皆で実践すること」が大切だ。

●年末手当のJR東労組アンケートを社友会や未加入の方にも回答をいただきたいが、満足との回答は1%しかない。一部の社友会幹部が会社へ「満足です」と答えたのが団体交渉での低額回答につながったのでは

●安全問題について、懲罰的日勤教育で現れたのは「安全よりも労務管理強化」となっている現実。安全セミナーを開催し、仲間の実践に学ぶことで初動体制の課題を乗り越えてきたのは成果と言える。

●各地方で3月の統括センター化が提案され、4月にはジョブ型雇用の導入と就業規則改正がめざされている。勤務形態や制度の見直しに伴う大きな変化。長編成ワンマンも課題となる。一方、各地方では制度の運用面での課題が発生する中、職場の声に基づきあいづ統括センターでの入寮要件の適正化や電気SIOでの旅費制度改正が実現したことを教訓にしたい。

各機関からの発言(地方ローカル線問題)

●ローカル線の存廃は組合員の雇用問題だ。国鉄改革で国民の支援を受けたからこそ今があるが、会社は国鉄改革のスキームを蔑ろにしようとしている。各線区で8つの市民の会と「連絡会」を立ち上げ、未来創造フォーラムを開催してきた。アンケートや市民集会、イベント列車の運行など連携し、9月には、いわて銀河鉄道で「旅のプレゼント」も開催できた。自分事として受け止めてもらい、地方衰退に歯止めをかけた。



12月に入り寒さが本格化し、朝晩の気温差が拡大する一方で、汗ばむ陽気の日もあり戸惑いを感じる▼気象庁によると、16日には全国21地点で最高気温が観測史上最高を更新した。関東地方で12月中旬以降に夏日を記録したのは観測史上初めてである▼地球はもはや温暖化時代ではなく沸騰化時代とも言われている。「異常気象」や「数十年に一度」「観測史上初」などと稀に発生するはずのことを耳にすることが頻繁に起こっていることに私たちは慣れてしまっていないだろうか▼私たちの課題は自然に生かされている自覚のもと現状を正しく把握し、CO2削減に向けた植樹など自身が行動することである。それは人間らしく生きていくために必要なことであり、同時に平和な社会を希求していくことでもある▼一部権力者の利益のために戦争によっても自然破壊が行われ、人間が生きる環境を奪われていくことを許してはいけない。主体的に捉えれば変えるべきは政治であり、変わるべきは自分自身の意識・行動である。人間らしく生きるために共に実践する仲間を拡大しよう!

(N・M)



政治と金の問題の中で臨時国会は閉会した。報道では一千万円以上のキックバックを受けた議員は20名ほどと言われ、政権の支持率は20%を切る中で岸田政権の閣僚4名が交代した。防衛増税をどうするかと議論している背後で、多額の使途不明な裏金がつくられていたのである。多くの人が物価上昇で苦しむ中、政治と金の問題に怒りが湧く。

しかし一方では、このような現実を許している私たちの問題も大きい。政治への関心が薄れ、「どうせ無駄だ」というあきらめ感から声を上げない状況にあるからだ。私たちは政治と無関係ではいられない。ローカル線の問題も、「地域公共交通の活性化及び再生に関する法律」(改正地活法)によって、国が主導して事業者と自治体の協議の場が作られる仕組みがつけられるなど、法によって縛られている。だからこそ多くの議員と連携し、私たちの声を反映させることが必要だ。平和の問題、ローカル線の問題、生活に関わる問題など私たちの声を政治の場に届け、弱者のための政治をつくることも労働組合の役目である。

11日に政府・与党は、企業向けの大型法人減税の概要をまとめた。賃上げをした企業への税優遇として新たに5%と7%の枠を増やし、大企業では最大35%控除される。政府主導によって大企業が賃上げしやすい仕組みがつけられ、経団連の十倉会長も「より高い賃上げへのインセンティブが強化され、24年春季労使交渉の後押しとなる」と評価している。

この動きを察してか労働組合が春闘要求をする前に、大企業が次々に賃上げすることを明らかにしている。サントリーホールディングスでは、ベアと定昇で7%程度の賃上げをめざすと表明し、住友生命や明治安田生命、第一生命も平均7%の賃上げをする模様だ。

JR総連の仲間と共に2024春闘を「統一要求・統一闘争」でたたかい抜こう！

経営主導での賃上げは労使交渉が形骸化されるばかりか、「統一要求・統一闘争」という春闘のたたかいが崩れる。このことは「労働組合不要論」をつくる流れにもなる。私たちはこのような情勢を認識し、24春闘をたたかわなければならぬ。

賃上げ交渉は労使の力関係で決まる。だからこそ全組合員で「春闘とは何か?」「賃金とは何か?」を深めることが必要だ。同時に未加入者・社友会にも訴え、組織拡大を大きくつくり出さなければならぬ。JR東労組は、JR総連に結集する仲間たちと共にJR総連春闘をたたかいていく。「一律賃上げ獲得!すべての要求実現!統一要求・統一闘争で、全職場・全組合員と共に2024JR総連春闘をたたかい抜こう!」「JR総連の旗の下、労働組合の力を発揮し、低額相場と労働者間の分断・競争・格差拡大に抗し、労働者の団結・連帯・共闘を実現しよう!」のJR総連春闘スローガンのもと、JR総連と共に「統一要求・統一闘争」をつくり出そう!

そのために、職場から全組合員で情勢や会社の経営姿勢を議論していくことが必要だ。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行したこともあり、JR旅客6社の年末年始の新幹線・在来線の指定席予約状況は44%増とコロナ禍以前を上回った。12月11日の状況では、東北新幹線の予約状況も前年度比3割増である。しかし、職場では「要員が足りない」「起勤が多い」など、「融合と連携」の中で働き度が上がっている。2023年度の社員1人あたりの売り上げは組合試算で約4300万円となり、過去最高であった2019年の約3874万円を大幅に上回る。私たちの労働力の価値は大きくなっている。同時に、12月の第二ゾーンで年末手当における本部の声明や各支部・分会が発出した声明、情報などを読み合わせし、会社の経営姿勢をどう思うかを議論しよう。職場からのたたかいでJR総連と共に2024春闘を職場からたたかい抜こう!

各機関からの発言(組織課題)

●年末手当では「未加入者の声を集めるもの、組織拡大につながる」という課題が浮き彫りになった。それは「声を聞いただけで相手の価値観を損んでも自らの価値観をぶつけておらず、対話できていない」ということ。相手に踏み込むには、まず自らに踏み込まなければならない。

●執行体制が少数となる中、組合員本人と会って脱退を食い止めたり、座談会も実施してきた。組合員同士のつながり強化と質的な強化をめざす。

●加入の取り組みは、限られた役員だけの運動ではなく、人を入れること、分会の総力で取り組むことが大切。会社は社員教育はするが、人としての教育はしない。人間教育はJR東労組でしかできないことを議論し、分会として迎え入れようと訴えている。

●組織拡大に向けて些細なことも共有し、営業現場で2名加入した。会社への不満の声に対し、次に会う日を決め、お互いが熱い思いを持つ中で加入してくれた。シグナルを受け取ったらずに会う場を設けることが大切。

●バス関東で新規加入。原点は世話役活動であり、JR東労組の必要性を伝えたり、配属の不安を取り除く取り組みを行ってきた。共済や団体交渉の議事録確認が武器となっている。車両の組合員は特に要員不足が深刻だが、問題点を会社に申し入れできることに「そんなことで

るんですか」と驚かされている。加入が進むとやる気スイッチも入る。

●平和研修は「抵抗とヒューマニズム」そのものであり、JR東労組と地域住民の間での理解が大切。また、沖繩平和研修を地本の枠を超えて開催し、ガイド同士で学び合った。憲法改悪反対に〇をつける仲間をつくるたたかいを進める。

●建白書を会社に提出。安全が最優先されず、管理者も変革2027に多くの不満。ジョブで希望と異なる異動先が示され、何のために面談しているのか分からない。転勤が近いと消化試合の心持ちになる現実や、要員不足なのにジョブで転出する現実。「安全」と「稼働」の優先度が逆転し疲労が蓄積。皆で戻りたいと思えるJR東労組を作っていく。

●年末手当交渉、会社は「理解している」「感謝している」「取り組んでいる」と言っているが労働者のために善処するのかが、会社幹部による現場での意見交換も、普通の社員は委縮して本当のことを言わない。人材は会社の宝であり、もっと社員を大切にすべき。

●宇都宮運輸区分会への多くの機に感謝。当時、泣きながら帰る本人を見て大変な事態だと感じた。ミスを「ドンマイ」で済ませるのではなく、「自己申告の風土」を根付かせる必要がある。11月7日にはパワハラ労災申請を行った。本人やご家族の思いを胸にたたかう。

各地方からの発言(業務課題)

●八戸運輸区の隠い問題で見えてきたのは、基本作業が実態に合っていないこと。原因究明委員会でもみんなで議論し、実践することで安心感が出た。「自分達の作業は、自分達で行動しなければ変わらないこと」が明確になった。

●分会大会の懇親会の際、別の懇親会に来ていた知り合いの支社社員を見つけた様子として「たどり着いた支社社員を見つけた様子として、面識のない別の支社社員から「出ていけ」と言われ殴られた。現場長に調査を求めたが1ヶ月間何もなし。暴力をする人が支社で施策をつくることは安全なのか。被書届を提出し、申し入れてたたかう。

●あいつ統括センターに伴い、察し入れよう訴えてきた。会社は「出勤地や勤務が変わらないから入寮できない」としていたが、本部本社間の交渉によって修正回答が出され、喜びの声が出された。職場の問題を本部交渉で議論するJR東労組はすごいと言われている。掲示板や会話を通じて、見える活動を行っていく。

●組織再編で企画業務が移管され忙しくなった。イベント応援で休憩できない労基法違反も発生。「まずやってみよう」の精神で法を犯したら元も子もない。

●バス東北本部は年末手当の支給率をコロナ前に戻すことを掲げ、生活基盤である「2・45ヶ月」要求を貫き、満額回答を実現した。各分会

はバス本部頼みではなく自分たちで変えるたたかいを積み上げている。

●共済の連絡などで繋がりをつくり、施策を検証してきた。駅の改札補助で3時間45分立ったままとなる作業ダイヤの問題点が明らかに。自分自身が切り拓くことが大事だ。

●長編成ワンマンが提案され、「列車の安全レベルの維持向上」「車掌の将来とモチベーション向上」の2つを議論している。車掌が要員穴埋め的な異動とならないよう向き合う。

●宿泊旅費の支給が協約を逸脱する形となっていたが、協約により戻すことができた。一人の組合員の声から変えることができた。

●分会座談会で、休日出勤が多く訓練センターに行けない現実や、工務職場で予算抑制に慣れてしまふ現実を損んだ。モノ言えない会社にはならない。

●運輸区化の提案を廃案とし、統括センター化する新たな提案がなされ、組合員からは将来が描けなくなったと言われている。アンケートを作成し、総対話座談会で議論の上、不安とキャリアプランに大きな影響を与えたことから100%希望通りの配属をめざす。

●乗務中に横揺れし、線路の歪みが見えたが申告できなかった。その5日後に保線の申告で列車が止められた。なぜその時に言えないのかを究明し、会社の安全意識が流れ込んでいる自分に厳しく向き合う。

加藤書記長まとめ

●課題は「1万各組織をいかに実現するか。実践なしに現実が変わらない。」「自らの確立を通じた組織拡大」が大切だ。▼豊田運輸区でのたたかいは言葉では言い尽くせず、たたかわなければ命を失ったかもしれない。電気SIOでも、社友会が会社に意見したものの覆せなかったことを協約に基づき覆した。会津若松でも察の問題をたたかった▼一部の経営幹部が「新しい会社を作ろう」と述べているのは、鉄道が機軸のJRを清算し、生活ソリューション重視に転換するということではないか。本社が「頭脳」、職場が「手足」とされ、「出世したければ分かっているよね」などの不当労働行為も聞こえるが、断固たたかい続ける。ローカル線問題も、公益性の観点で存続してきた経緯がある。

国鉄改革のスキームの中で、今までも赤字だった



▶パワハラ労災とたたかう宇都宮運輸区分会へ機を手渡しました!

たローカル線があたかも悪いように言われている。旅普れを積極的につくることも本部として検討する▼八戸運輸区分会では本音ベースでの「経営姿勢をどう思うか」を議論してほしい。定期中央委員会を中間総括地点とし、以降の第二ゾーンでは情宣活動を強化して声明の発出など創意工夫したたたかいを展開しよう。バス本部やJESS協議会の仲間も、過去最高の働き度や物価上昇に賃金が追いつかない。「社員皆さんへ」などの会社掲示に立ち向かう▼ロシアンなど、第三次世界大戦の火種が広がっている。沖繩9条連の方々は「米軍の家族が本國へ返されている。もはや日本で戦争できる状態になっている」と言われている。世界第3位の軍事大国化をめざす日本の動きに抗するため、沖繩9条連との意見交換を含めた沖繩研修を行い、抵抗とヒューマニズムの精神を高めよう。

第3回安全セミナー

12月9日、本部会議室において「第3回安全セミナー」を開催しました。「グループ安全計画2028」も発表されましたが、職場では事故・事象が相次いでいます。本場に職場は「安全第一」で業務をおこなっているのかを私たち自身の姿勢を振り返り、議論し、実践していかなければなりません。

今回のセミナーでは、八戸運輸区分会の発生した事象に対して隠蔽する会社姿勢を許さないたたかいと、その事象についての原因究明委員会のたたかいについて提起し、たたかいを学びました。

そして、職場からの実践報告では、バス関東本部から原因究明委員会での議論と、その後の対策、事象当該の乗務員の当時の気持ちなどを赤裸々に語っていただきました。また、蘇我運輸区分会京葉派出からは、安全問題について議論した職場集会所開催までの経過とその後



の責任追及による懲罰的日勤教育で医療保護入院となり今でも休職を余儀なくされている仲間が、「パワハラ労災申請」を行いました。会社の責任追及の姿勢を許さず、連帯するたたかいをくりだしていくことを確認しました。

6月の定期大会以降予定していた全3回のセミナーは今回が最終回となりましたが、引き続き、職場から安全風土を再確立させていくための議論を行い、組織強化・拡大をつくり出していくことを確認しました。

また、宇都宮運輸区において、会社の責任追及による懲罰的日勤教育で医療保護入院となり今でも休職を余儀なくされている仲間が、「パワハラ労災申請」を行いました。会社の責任追及の姿勢を許さず、連帯するたたかいをくりだしていくことを確認しました。

討論の主な内容

▼自ら起こした事象について、報告すること、同じ事象を発生させないために語ることは自己保身とのたたかい。仲間語ることは恥ずかしいという気持ちも生じるが、事象をぐまかすのではなく、自分の言葉で真実を語ることが大事だ▼車のスロープをドアに挟んだ事象があったが、車掌の責任ではないという理由で職場に掲示されなかった。隠蔽ではないかと運転士の訓練で会社に質問をぶつけた▼いつもと違う臭いを感じて終着駅で連絡したのち指令から車両点検の指示。異常を発見し連休となる事象があった。車両状況を乗務員に正しく伝達する必要がある▼統括センターになって駅員と乗務員が現車訓練をした際、指差喚呼していないことがあり現場長へ指摘した。線路に降りる機会も減り、列車の怖さを感じていない若手が増えていることに危機感を抱く▼ある駅で車内貫通が警備会社に委託となりドア閉扉方法が変更になったが、周知がタブレットのチャット。形骸化した周知方法にも注意が必要

▼バス乗務員はお金のやりとり、定員管理、列車の接続など、何もかもやらなければならぬ。大変なストレスを感じる▼バスも鉄道も接客で苦勞している▼臨機応変に対応するというのは、運行管理者と乗務員が相互に信頼することでできると感じる▼バス東北では10年前から十和田湖線の議論で乗務員の本音をぶつけて、ようやく予約制になった▼バス運転士は道路交通法によって行政処分を受ける。自分たちを守る対策をつくるのが大切だ▼線路の動揺を感じて報告書を書くが空振りになる一方、どこが揺れるなどの会話が少なくなっている。しっかり報告していく実践が必要だ▼普段気づかないことを発信して議論することが大事。列車を止める勇気は、自覚がなければできない。▼線路修繕では、モニタリング施策が導入されて保全体系が変わった。さらに予算も限られている中で計画をしているのが現実。メンテナンス方法が変わっているの、従前通りのメンテナンスではないが、空振りでもいいので報告をあげて、空振りの覚悟で現場にいかないと安全を守れない。

申9号

『変革2027』の実現に資する就業規則等の改正について』に関する説明申し入れ団体交渉を行う！ (12月13日)

申9号交渉の主な議論における会社の主張

- ・ 成績率を見直しても、人事考課の考え方は変わらない。就業規則第27条にある通りである。
- ・ 過度な競争が起きることへの懸念について⇒会社として上期・下期の取り組みを公平、厳格に評価していく。
- ・ 融合と連携で多様な業務に従事してきていることから、基本給調整を見直してキャリア加算を発展的に解消する。
- ・ 通勤手当の見直しは、組織再編により広範囲からの通勤が増加していること等を踏まえたこと、事務作業の簡素化も一つの要素に含まれる中で運用の変更を示している。
- ・ 休日明示を変更する場合の取扱い「女性社員の妊娠により、予定した勤務に従事することが出来なくなった場合」を新設するのは、女性社員の増加に伴うこと。母体保護の観点からできない業務もある中、休日明示を変えられないことで柔軟に対応できない。平成2年から運用してきた時代の変化も踏まえて新設する。
- ・ 協定に示されている休日について、根本的な考え方は変わらない。項目を見直すものである。

(詳細は業務部速報NO.40～41をご参照ください)

申11号

「融合と連携」に関する施策検証等申し入れ

12月19日提出!

この間、「変革のスピードアップ」のもとに示される「現業機関における柔軟な働き方について」「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」等の各種施策に引き合い、真摯かつ建設的な議論を行ってきました。しかし、職場の組合員・社員からは、施策の目的とは乖離した職場実態であるという声があげられています。「融合と連携」などにより多能化が進んで労働密度が高まり続けている状況であり、過去最高の働き度に、賃金を提出しました。

ステーションサービス協議会

「第11回定期総会」

12月7日、東京地本において「第11回定期総会」を開催し、これまで取り組んできた職場環境と労働条件の向上と「安全第一」、そして働きやすい職場を実現するためのスローガンを掲げ、組合員だけではなく未加入者も参加してもらい座談会形式で議論しました。

今この職場は、賃金が低いことにより人材の定着が難しく、技術継承が進まない現実があります。また安全に対して、社員が自発的に訓練の提案をしても、「本体訓練設備は金銭がかかる」と難色を示すなど、安全への意識低下は社員だけでなく経営陣にも顕著に現れています。

討論では、年末手当のたかひの成果と課題、2024JR総連春闘に向けて基本給を引き上げる必要性を一致してきました。

また、要員問題などの職場でもあり、主勤務地外勤務の問題や女性設備の整備など課題も明らかになりました。そして今後は賃金制度の問題点や受託費引き上げ問題など未加入者にも興味を持ってもらえる情報を発行していき、要求実現のためには組織拡大を実践していくことを確認しました。

総会終了後には、浅草散策と望年会を行い、レクを通じて更なる団結を強化し、定期総会は成功に終了しました。

12月7日、東京地本において「第11回定期総会」を開催し、これまで取り組んできた職場環境と労働条件の向上と「安全第一」、そして働きやすい職場を実現するためのスローガンを掲げ、組合員だけではなく未加入者も参加してもらい座談会形式で議論しました。

今この職場は、賃金が低いことにより人材の定着が難しく、技術継承が進まない現実があります。また安全に対して、社員が自発的に訓練の提案をしても、「本体訓練設備は金銭がかかる」と難色を示すなど、安全への意識低下は社員だけでなく経営陣にも顕著に現れています。

討論では、年末手当のたかひの成果と課題、2024JR総連春闘に向けて基本給を引き上げる必要性を一致してきました。

また、要員問題などの職場でもあり、主勤務地外勤務の問題や女性設備の整備など課題も明らかになりました。そして今後は賃金制度の問題点や受託費引き上げ問題など未加入者にも興味を持ってもらえる情報を発行していき、要求実現のためには組織拡大を実践していくことを確認しました。

総会終了後には、浅草散策と望年会を行い、レクを通じて更なる団結を強化し、定期総会は成功に終了しました。

スローガン

- 1. 一人でも多くの理解を得て、仲間の「わ(輪・和)」を広め明るく活気のある組織をつくり出そう！
- 1. 「安全」を第一に考え、「組合員の健康」と安心して働ける労働条件の向上を目指し働きがいのある職場をつくり出そう！



2023年度役員 (敬称略)

議長	笛木 潤 (松戸駅務管区)
副議長	松本 啓 (町田駅務管区)
事務長	矢作 正志 (成田駅務管区)
幹事	吉沢 貴之 (八王子駅務管区)

7地本60名の参加でサッカーを通じて団結強化！ 第23回JR東労組サッカー大会



11月13日～14日、盛岡市つなぎ多目的運動場にて2019年以來、4年振りとなるサッカー大会を開催しました。組合員の減少もあり前回大会の参加人数には及ばないものの、今大会は未加入者の参加を含め7地本総勢60名で開催しました。

大会では佐藤中央執行委員長より、年末手当において社員の努力に報いない会社の回答や、ハラメントや暴力行為を認めない姿勢、そして隠蔽体質の企業体質について挨拶がされ参加者一同、この会社姿勢に怒りを持って立ち向かい連帯をつくり出すことを確認しました。

試合は盛岡地本、秋田地本、仙台・大宮・横浜地本合同、千葉・長野地本合同チームに分かれて2日間計10試合8人制サッカーを行いました。気温10℃の寒空の下

で時折雨が降る場面もありましたが、大きな怪我もなく楽しくプレーすることができました。

その後は、つなぎ温泉愛真館で汗を流し、懇親会では、久々に会う仲間と酒を酌み交わし、思い出話や各職場の現状など意見交換ができ、有意義な時間となりました。

新規加入した秋田地本の仲間からは、組合加入への思いと決意や、長野地本の仲間からは仲間に来て元気をもらえたと語っていただき、サークル活動の重要性を改めて全体で感じることが出来ました。

次回大会は千葉地本準備のもと開催致します。より多くの組合員、未加入の参加をお待ちします！今後もサッカー部が組織強化・拡大の先頭に立ちサークル活動の重要性を発信してまいります。

6地本から80名の参加で熱戦が繰り広げられる！ JR東労組ソフトボール再建大会



11月9日～10日、福島市十六沼公園スポーツ広場にて、本ソフトボール部及び本部サークル協議会準備のもと「JR東労組ソフトボール再建大会」を開催しました。

1日目は総会を開催し、本日より佐藤中央執行委員長にもお越しいただき講演を頂きました。その後の大会ではトーナメント1・2回戦で汗を流し、メインである全体懇親会では酒を酌み交わし、久しぶりの交流を楽しみました。

2日目はトーナメント決勝戦と交流戦を行い、白熱した試合が繰り広げられました。2日間通じて仲間の「絆」をたくし、怪我無く成功に終了しました。

4年ぶりの再建大会でしたが、6地本から約80名の仲間が参加し、笑顔溢れる楽しい大会となりました。来年は「絆」を更に深める大会にするために、多くの参加者の結果を目指し、組織強化拡大をソフトボール部から創り出していきます。来年の参加をお待ちしています。

2023年度上期会計監査実施

11月27日、28日、本部会計監査員による、2023年度上期会計監査が実施されました。

緊縮財政の中、不正の事実はなく、良好に執行・整理されていることが確認されました。