

## 【第39回拡大委員会、執行部答弁及び書記長集約】

### <組織部答弁>

昨年の大会以降もコロナ感染拡大の影響から様々な活動が制限されてきました。

藤井委員（新潟）や柳原委員（長野）からありました通り、コロナによる影響で企画していたレク等が中止せざるを得なくなるなど、各委員が様々な機会を通して接点を持とうと努力を重ねられましたが、状況が厳しく接触の機会さえ持てず話し込みを行うまでに至らないという発言がありました。

清水委員（高崎）からは、労働組合組織率の低下は労働者の競争を生み分断を生じさせている。そのような状況に歯止めをかけるのは労働組合しかないということを伝え組織拡大につなげていくという発言がありました。会社が一番恐れるのはまさに労働者の団結です。そうさせないように競争をさせ格差を生み分断させ、力を持たせないようにしています。そうすることが会社は労働者を意図するまま動かしやすいからに他なりません。

現在東日本会社では組合加入率は2割となっています。会社の施策が十分な交渉や説明もないままどんどん進められています。急速な変化に不安を感じている社員もいます。こうして物言わぬ労働者が作り出されて、低賃金で働かされ続けています。労働者が働き甲斐を求めて団結し、よりよい生活を享受するためには、会社側としっかり交渉できる労働組合が必要であるということを、対象者に語り掛けていく必要があります。

早川委員（東京）からは、役員や一部の組合員だけでなく、全ての国労組合員が窓口となり組織拡大に向け取り組む必要があるという発言がありました。また及川委員（盛岡）からも全組合員が同じ方向を向いて行動を進めていくという発言がありました。同じ目標に向かって全組合員が総力を持って前進していかなければなりません。「困ったことがあれば会いに来てくれ」と一声かけることから始まる組織拡大の一步。現状で困ったことがないという社員はいないのではないのでしょうか。みんなが世話役になり、信頼を勝ち得る行動が組織拡大へつながると確信します。

本間委員（東京・八王子）からは、休憩時間についての発言がありました。業務用電話を持参したままの休憩では体も心も休まらない。おかしなことや疑問点を会社にぶつけ職場環境を良くしていく事で、賛同する仲間を組織化して

いきたいとのことでした。働きやすい職場、より良い環境を求めるのは当たり前  
の権利です。東日本本部もとしても労働条件改善に向け、グループ会社交流  
会などを通し、プロパー社員の組織化を図っていきます。

佐藤委員(東京・神奈川)、鈴木委員(東京・神奈川)より、1月15日に青  
年15名で神奈川地区本部青年部を結成という元気の出る報告がありました。  
学習を通して国労運動の継承と更なる発展に向け前進していくという心強い決  
意表明もありました。この流れを切らさず、配属される仲間は全て加入させる  
くらいの勢いを持って他をリードしていただけたらと思います。

コロナ禍における業績の低迷を受け、東日本会社における新規採用者はこれ  
までの半分程度です。また2018年の東労組瓦解以降4年、労働組合に加入  
する新入社員はいません。我々を取り巻く環境は厳しさを増していますが、私  
たち以上に声を上げられずに苦しんでいる労働者がいます。職場で共に働き、  
語り、悩み、学ぶことで、仲間として共に行動してくれる日がきます。そのた  
めにも声をかけ、つながりを作り、まずは一人拡大するために。踏み出して  
いただくことをお願いします。

## <書記長集約>

今委員会は、懸念されていたオミクロン株感染拡大の影響により、第6波が現実のものとなり、まん延防止重点措置が全国各地で適用され、交通ビル内でも感染が明らかになり、2月2日には指令第15号を発信し急遽書面開催を判断せざるを得ない緊急事態となりました。コロナ感染拡大との長期戦を視野にWEB環境の整備が整い、リモートを含めた拡大委員会の開催を目指してきたところですが、9地方本部・3地区本部の構成員にはご不便をおかけし、お詫びを申し上げますと共に、対応・協力を感謝申し上げます。

引き続き、対面にて集まるのが困難な中でも、組合民主主義を守る体制整備に努力をしております。

さて、書面開催とはなりましたが、6日の発言受付以降、8日までに11名の貴重な発言を寄せていただきました。別冊にて報告をさせていただきますので、お読み取りください。

東日本本部としては、各委員発言を真摯に受け止め、今後の運動に活かさせていただきますと思います。

集約に入る前に、要請・要望が求められておりますので、お答えをしておきます。

1. 東京地本鈴木委員、東京地本佐藤委員、仙台地本伊藤委員から、エルダー提示のあり方、継続雇用についての問題について考え方が求められています。

エルダー再雇用の提示については、この間、東日本本部としては2回の実態調査を行い、それを踏まえて要求を集約し交渉を行い、ご指摘部分等については改善を求めてきたところであります。今年度は、コロナ禍によるスケジュールの遅れも報告されています、それだけに社員に不安を与えないように、「双方向でのコミュニケーション作り」、「100%マッチさせることは難しいとしても、希望の優先は地域なのか系統なのか含めて、丁寧なコミュニケーション作り」を求めています。申1号が継続交渉となっておりますが、引き続き改善を求めていきます。

具体的な運用は支社・現場であり、各地方・地区本部と連携し取り組みを進め

ます。

昨年4月1日から「改正高年齢雇用安定法」により、70歳までの就業確保が「努力義務」として施行されています。残念ながら、JR東日本の定年は60歳であり、まずは、年金が支給される65歳までの定年延長をJR東日本に求めていきます。同時に、高齢者が安心・安全に働ける、就労条件・環境の整備であり、引き続き、JR東日本には求めてまいります。

---

上記以外の要請・要望については、集約答弁の中にて触れさせていただきたいと思えます。それでは、以下、4点について集約し答弁とします。

まず、大きな1点目は、「安全・安定」輸送輸送確立、安心して働き続けられる職場づくりに向けてです。

当面する闘争方針(案)の中でも、お示しをした通り、JR東日本会社は、2020年以降、人口減少のほか、働き方の変化やネット社会の進展、自動運転技術の実用化等により、鉄道による移動ニーズが縮小し、固定費割合が大きい鉄道事業においては、急激に利益が圧迫されるリスクが高いことから、グループ経営ビジョン「変革 2027」の実現にむけ取り組んでいくとしています。そして、コロナ禍により、そのスピードは10年早まったとし、「現業機関における柔軟な働き方の実現」をはじめ「変革 2027の実現にむけた組織の再編について」を提案してきました。

それは本体だけではなくグループ会社にも波及し、グループ会社全体で、非鉄道事業比率を25年度には4割、将来的には5割にするという目標を掲げ施策を進めるとしています。

各施策の現状については、及川委員(盛岡)、早川委員(東京)、鈴木委員(東京)、泉委員(水戸)、佐藤委員(東京・神奈川)、藤井委員(新潟)、宮崎委員(秋田)と多くの委員から触れられました。

鈴木委員(東京)からは、「相模線でワンマン運転が開始される。無人駅や夜間早朝無人となる駅が多く、何かあれば運転士が一人での対応になる。」、泉委員(水

戸)からは、「水郡線の一部ワンマンの拡大や駅無人化の提案がされている。」、佐藤委員(東京・神奈川)からは、「計画グループで行っている一部の担当を各線路科が行うことが説明された。業務が増大する中で、超勤も増大することが予想される労働組合としてしっかり検証していく事が必要」、藤井委員(新潟)からは、「駅及び運輸区における体制の見直しの提案があった。技術継承など含め問題点が多くある。検証し、具体的に改善していかなければならない」、宮崎委員(秋田)からは、「電気の部門の変革 2022 以降、仕事量が膨大に増え、施策以前には考えられない事故を頻発させている。安全を脅かすのは目に見えている」などの報告からも分かる通り、会社の矢継ぎ早の提案により、職場での不安や疑問の声が大きくなっています。

その内容を見ると、融合と連携、ということからも分かる通り、これまでは一つの職場で業務を行っていたものが、繁閑に応じで様々な業務を行っていく事になるということであり、それに対して、これまでの技術継承がどうなるのか、経験がない中で新たな業務がやり切れるのか、これまでも十分な教育がない中で、きちんとした教育体制ができるのかなど不安が増大してきています。また、企画業務も現場で行うことも含め、職名との整合性や低賃金の中で、責任を負わせられることへの疑問の声も出てきています。

ダイヤ改正以降導入される「現業機関における柔軟な働き方の実現」では、統括センター、営業統括センターが設立され、乗務・駅業務・企画業務など一日の中で働き詰めの状況や業務に集中できない状況。そして、不慣れな業務によるミスやケガが出ることも想定されます。

解明交渉で技術継承や教育体制の在り方、兼務の在り方あり方などについて会社の考え方を明らかにしてきましたが、働く社員が困らない体制を作っていくために、委員の発言を受け止め、引き続き検証を進め会社に対して改善を求め、労働組合の役割を果たしていく事とします。

また、泉委員(水戸)から要請のあった「乗務員の業務等の見直し」についても、地方と連携し、本社交渉・折衝の強化を図っていきたいと思います。

コロナ禍の中にあって会社は、「変革のスピードアップ」を明言しています。そして、今後進められる各施策の推進力として、会社幹部自らが職場に足を運び掴んだ都合の良い社員の「声」や、社友会・組織横断プロジェクトなどの社員の「声」を社

員の発意とし、巧みに施策の推進力として利用してくることは想定されます。

そのような中で、各職場では、未加入者や社友会の素直な声をつかむ努力がされています。中止となりましたが、安全衛生委員交流会では、安全衛生委員会に向けて「職場オルグを行い多くの社員と対話行動を行った」、「職場アンケートを取り組み社員の声をつかんできた」などの報告がされています。そこからさまざまな改善に結びつき、労働組合の取り組みや必要性を訴えることが出来たと自信につながっています。

そういった取り組みも併せて行うことが、労働組合の役割だということを全体で確認しあいながら、運動の前進を図っていきます。

グループ会社の(実態)労働条件改善について、JESS 職場における問題点について本間委員(東京・八王子)、より報告を頂きました。この間、各支店における問題点については、本社に求めてきましたので、引き続き、窓口間の整理も含めて関係地本・地区本部と連携し取り組むこととします。現状では、お客様コーポレートシステムの導入にあたって、JRから導入するという説明はあるものの JESS からは具体的な提案や説明がなく混乱を招いていることから、千葉支店における「お客様コーポレートシステム」に関する申を提出していますので、これ以降交渉を進め、新たな施策導入に対する説明のあり方について求めていきます。また、本間委員(東京)からあったように、一人勤務の問題点などについても改善を求めていきます。

LiViTの問題について伊藤委員(仙台)から報告がありました。LiViTとは、昨年7月に労使間の取り扱いについての協約を締結し、年末手当が初めての交渉となりました。その際、ダイジェスト版を発行し、未加入の社員の皆さんにも労働組合の取り組みを理解してもらう努力がされています。春闘に合わせて、職場労働条件改善の要求も頂いていますので、交渉を通じて一つでも多くの改善を図り、組織拡大に生かしていく事とします。

現在、第6波となる新型コロナウイルスの爆発的な感染拡大によるまん延防止重点措置の適用の中で、全体的に感染爆発が懸念される状況で、交渉の日程設定も苦慮していますが、社員の感染防止を再優先に求めつつ、安心して働き続けることのできる職場こそが「安全・安定」輸送を支えるという立場で、仕事・安全総点検運動を強め、施策の検証から団体交渉の強化を図っていくこととします。

また、書記長会議、あるいは職協代表者・各地方業長会議など都度召集し、支社・本社への対応を図っていく事とします。

大きな2点目は、22春闘についてです。

泉委員(水戸)、及川委員(盛岡)、早川委員(東京)、伊藤委員(仙台)、宮崎委員(秋田)より発言を頂きました。

22春闘方針については、1月29日に開催された、第192回拡大中央委員会において、基準内賃金の2.2パーセント相当額、6,000円を基本とする「ベ・ア」を求める要求も含めた、「統一重点要求10項目」が確立されました。

それを踏まえて、東日本本部としては委員会資料として、「2022年4月1日以降の賃金改善を求める申し入れについて」(案)を提出しました。

JR東日本の20年度決算は、JR移行後初めてとなる赤字を計上する中で、定期昇給が国鉄・JRを通し初めて半減されました。21年度も赤字が予想される中で、厳しい交渉となることが予想されます。それらの状況を踏まえ、昇給係数4を何としても実施させることから、1項目目に所定昇給係数を4とすることを求めています。また昨年半減された所定昇給係数の回復についても求めています。

「ベ・ア」要求については6,000円を求め、第二基本給の廃止及び、55歳以上の定期昇給の実施、エルダー社員の賃金は59歳時の基本給をスライドさせることも求めていくこととしました。

貨物会社に対する春闘要求については、本部・全貨協が確立することになります。

14日に、JR7社に対して一斉に申し入れを行い、国労の22春闘がスタートします。取り巻く情勢・状況については、各委員からの発言の通り、さらなる逆風下の中でスタートします。

加えて、東日本会社においては、今年も、12組合且つ社員の8割が組合未加入という中で迎えます。

現在、賃金実態アンケートを実施し、昨年以上の集約を目指すこととしていますが、目標達成には至っていません。この取り組みが交渉の強化につながるということを意識し、一人の組合員が一人の未加入者、社友会に呼び掛けることが、春闘の取り組みの強化につながるとともに、職場に春闘を根付かせることにつながる

ことを念頭に、2月末までの取り組みを強く要請します。

集約した声を会社に訴え、要求獲得に向け交渉に全力を上げつつ、ダイジェスト版の適宜発行やHPの活用等、迅速な情報提供に努めてまいります。併せて、会社との団体交渉は労働組合だから取り組めることであり、組合未加入者への宣伝、掲示板・情報綴りの活用強化、LINEなどの活用による拡散等、地方からも創意工夫した取り組みをお願いします。

グループ各社については、国労方針を基本としつつ対応機関が決定をするという事になっております。

東日本本部としては、現在議論を進めていますが、JESS、LiViTに対する要求を早急に確立し、申し入れたいと思います。

また、職場過半数代表者選挙等、同時期に取り組まれる課題もあります。その意味では、各職場から未加入者等の声も反映させ、今の働き方を見つめ直すことも重要であり、職場・社員の実態に依拠した取り組みを行う中で、信頼関係を築くことも組織拡大につながることであり、各分会が意識的に動くことが大切です。

コロナ感染拡大により、中止となりましたが、安全衛生委員交流会にあたって、参加予定者から貴重な経験を報告いただき、各地方へ情報提供してきたところで、それらの取り組みに学ぶとともに、職場で出来ることは何なのか柔軟に対応していただきたいと思います。

闘いの戦術については、すでにいくつかの支部から要請もいただきました。団体交渉の状況や推移を見ながら、中央戦術委員会に報告をし、議論を踏まえ、中央執行委員会が判断することになりますので、ご理解を頂きたいと思います。

また、具体的な行動としては、2月25日(金)に「2022春闘勝利！国労中央総行動」が指示されています。開催場所については、交通ビルB1会議室でリモートも含め開催されます。2月26日(土)には青女家中央行動も開催されます。講演も準備され、鈴木委員(東京・神奈川)からも述べられていますが、青年部の学習と交流を充実するための取り組みとなっていますので、参加体制を確立することを要請します。



いずれにしても、春闘再構築に向けた各職場からの創意工夫した取り組みは重要であります。「仕事・安全総点検」や「一職場一行動」等、各地方・職場からの取り組みを通じ本社交渉を押し上げ、要求獲得、労働条件改善、組織拡大に全力を挙げます。

3点目は、私たちの最重要課題である組織強化・拡大についてです。

既に、組織部長より各委員の発言を踏まえた、答弁がされていますので、多くは触れませんが、今年は、国労の課題と方向性いわゆる5年ビジョンが提起から3年を迎え、次期第91回定期全国大会で中間総括を行っていく事となっています。

泉委員(水戸)、佐藤委員(東京・神奈川)、柳原委員(長野)からは、5年ビジョンの具現化として、支部の凍結や分会再編など組織の状況に合わせた機関整備が図られていることが報告されています。また、職協についても再編や凍結ということも報告されています。

国鉄採用組合員はあと2年で退職を迎えます。エルダー再雇用を希望する組合員がほとんどではありませんが、それでも2年後には現役組合員はこのまま推移すれば3桁の数になります。そういう状況になった時に検討を始めても動ききれない状況になることは明らかであり、東日本本部としても今後、国労の継承発展に向けてどのような組織体系にしていくのか、これまで議論してきた書記長会議を委員会以降開催し、また、職協の皆さんとも相談する中で、JR世代採用組合員が活動しやすい体制を作っていかなければならないと考えています。

宮崎委員(秋田)から発言されている代議員選出方法の変更については組織検討委員会答申が示され、書記長会議で議論しているところですので、ご理解を頂きたいと思えます。

一方で、組織の拡大なくしては国労運動の継承・発展はありません。

この間、東日本においては、東労組の瓦解以降、内部の再分裂により、社員の8割の約4万名が組合未加入者、一方、組合加入者はエルダー社員も含めて約1万3千名、12組合が存在する状況です。

組合未加入者の声については、これまでも報告されている通り、「組合費が取られなくて給料が増えた」「煩わしい動員がなくなって良かった」に象徴されています。

労働組合の必要性は感じながらも、内紛に嫌気をさし、労働組合から遠ざかる社員も多く存在します。

一旦失った、労働組合への信頼を取り戻すことは、容易ではありませんが、そうした仲間たちに国労としてのメッセージをいかに伝えるのが重要です。

コロナウイルスという見えない恐怖におびえながら、指定公共機関の職責を担う社員と家族の不安、「変革」のスピードアップに違和感を覚える社員に寄り添った、丁寧な取り組み、「声を上げる」ことが大切になっています。

早川委員(東京)からは、「退職だからとあきらめている先輩ももう一度国労の誇りを見せていただきたい」。また、つながりを作り、「困ったことを相談された時が本番。その時は先輩に助けてほしい」と自らが信頼した先輩がいるから国労加入したこと。そしてその先輩たちに、自分が頑張るからもう一度しっかりしてほしいという檄が述べられています。この言葉の通り、昨年の大会で最優秀賞となった組織拡大標語「エルダーもプロパー若手もベテランもみんなで取り組む組織拡大」にある通り、国労組織全体が組織拡大に向けて動きを作ることが必要です。

JESS、新鶴見機関区、東京総車セの取り組みに学び、コロナ禍でも出来ること、少ない人数でもできることを考えあい、出来ることから取り組んでいただくことをお願いします。

この間の社員代表選挙では、多くの職場で組合員数以上の票を獲得しました。このことは国労組合員への期待の表れであり、この間の運動・取り組みに対する評価と言えます。

まもなく、今年の過半数職場代表選挙が行われます。すでに、宮崎委員(秋田)からの発言にあったように、地方での意思統一は進められていると思います。春闘の項でも触れましたが、各分会として組織拡大を意識し、積極的かつ柔軟な取り組みを要請しておきたいと思います。

最後に政治闘争についてです。鈴木委員(東京・神奈川)から参議院選挙のエリア支援について述べられています。

政治闘争については、方針書の通り、改憲阻止、平和と民主主義を守る取組の強化が求められており、国労東日本本部として引き続き平和フォーラムや「戦争を

させない 1000 人委員会」「9 条の会」が取り組む各地での護憲運動・平和運動とも連携しながら立憲野党の候補者当選に向け全力で支援していく事とするとしていきます。具体的には各地方、選挙区での取り組みになると思いますが、安倍・菅政権を継承している岸田政権を終息させるために国労全体として取り組みの強化を図ります。

また、そういった意味では、地域との共闘も欠かせないものです。清水委員(高崎)のご指摘のように、地域における多数派を目指すことも大切な事であり、地域の状況に応じた取り組みによって、勤労国民のための政治を作るために、お互いに努力していく事が必要です。

いずれにしても、安倍、菅政権を継承している岸田政権を1日も早く終わりにし、改憲勢力を2/3以下にして行くために、東日本本部も努力していく決意です。

以上大きく4点について、集約をしました。

現在、コロナ禍の中で通常国会が開会されています。まん延防止重点措置については、3月まで延長がされる状況で、まずは感染防止対策に全力を上げる事は言うまでもなく、経済へのダメージも伴うことから、政府・自治体による支援策も必須な状況です。

第6波では、学校や保育所などでの感染が多くなり、そこから家庭内感染につながっているとも言われています。そのために学校や保育所自体が閉鎖され、その対応で翻弄されていることなどが報告されています。

コロナ対応では、12月にこれまでの取り扱いや対応について、改めて窓口間で整理を図りてきました。柔軟に対応することも含めての整理であり、まずは現場長に求め、対応を図っていただきたいと思います。また、「小学校休業等対応助成金」などの活用により、無給の休日となっても収入に影響が出ない事を広めていくなどの対応も行っていく事も必要です。

新型コロナウイルスの収束が見えない中、当面は感染防止を再優先とし、対面とリモートなどによる会議・交流会の設定とならざるをえません。こうした中でも、時間だけは進んでいます。組織の体制整備や国鉄世代からJR世代への運動の継承など、私たちの置かれた状況、課題は山積をしていますが、9地本本部が団結して運動の前進を図っていただく事をお願いし、第39回拡大委員会の集約とします。

ご協力に感謝申し上げます、お疲れさまでした。