

共生・公正・創造
共生の精神のもとに、心
とところをつなぎ、次代
につながる公正な社会を
創ります。

JR東日本労働組合 東京地本

JR東日本労働組合
東京地方本部
東京都千代田区鍛冶町2-11-11
発行者・郷 重雄 編集・教宣部
TEL(NTT)03-3251-2191
FAX(NTT)03-3251-2192

時代の変化を的確にとらえ、 労働者の連帯と全組合員の力で 安全で安心して働ける職場をつくり出そう！

東京地本 第10回定期大会開催

東京地本は、2021年7月17日東京都北区赤羽会館において、第10回定期大会を開催しました。大会は、都内に緊急事態宣言が発令されている中、第9回大会に続き参加者を大幅に限定しての大会となりました。また、執行部が全ての大会進行を担い短時間でも、集中した大会となりました。

大会は佐藤副委員長の司会・進行で進められ、大会成立宣言、議事運営委員会の設置のあと、議長に守屋執行委員を選出しました。

執行部を代表して挨拶に立った郷執行委員長は「会社決算は5000億円を超える赤字となった。そして経費削減と施策のスピードを上げている。しかし、施策を進めることが全てに優先されている。職場から輪を広げる取り組みが求められている」と述べました。

(要旨別掲)



組織を超えた仲間づくりを取り組もう 郷執行委員長あいさつ

その後執行部より第1号議案「2021年度運動方針針(案)」第2号議案「2020年度決算及び会計監査報告」第3号議案「未処分支剰余金の処分(案)」第4号議案「2021年度予算案(案)」の提案を行い、質疑・討論をおこないました。

質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。

組織問題等を中心に5名から発言がありました。(要旨別掲)

その後、地本各部の答弁を行い、本部から感想を頂いた後、小泉書記長の総括答弁を行い、各議案が満場一致で承認されました。(要旨別掲)

最後に郷執行委員長の団結カンパロウで大会を終了しました。

その後の執行部より第1号議案「2021年度運動方針針(案)」第2号議案「2020年度決算及び会計監査報告」第3号議案「未処分支剰余金の処分(案)」第4号議案「2021年度予算案(案)」の提案を行い、質疑・討論をおこないました。

質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。

質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。質疑・討論をおこないました。

新型コロナウイルス感染は、巷では第5波と言われ、ここに集まっている年代の方の感染が多くなっている。ワクチン接種もなかなかできないという話もある。混乱していることとは事実。しかし、ワクチンが、今の段階ではコロナに対抗する唯一の手段であると言わざるを得ない。私の職場でも感染者が出た。ものすごく身近に感じてしまう。それをどうするか。労働組合も問われている。

会社の3月期決算が、5000億円を超える赤字となった。会社は、経費削減と「変革2027」に向けた施策のスピードを上げて、その質も高めて実施に向けていろいろなことをやっている。最終的なものが「現実機関における柔軟な働き方」。

統括センター化を来年の3月に実施すると、実施ありきで提案している。異動についても、異動ありきのようなのをどんどん進めている。会社が進める施策で、そこで働く私たちがどのような状況に置かれるのか、会社と向き合って話をするのは労働組合しかない。

職場の声が支社、本社に上がっていくことが難しくなっていると聞いている。交渉をやっても「職場からそのような声は上がってきていません」と平気で言うらしい。では、そのこと自体に問題はないのか。職場から上がってこないからいい、と考えているのであれば、この会社の未来はどうなるんだと心配せざるを得ない。

施策を進めることが最優先されている。職場の訓練で、ワンマン運転を見据えて、出区電車の場合内設定を運転士がやるという訓練がされた。ワンマン運転はいつから、どこでやるのかと聞いても指導員は答えられない。支社も答えてくれないらしい。施策ありき、施策だけが進んでいる。これは風通しのいい職場なのかと感じざるを得ない。こういう声を組合の垣根を越えて、職場から上げていく。その輪を職場から広げていく。そういうことなしには変わっていくかというのではない。他労組の人と今までのような問題があったかもしれないが、職場を変えていくためには、働く側の輪を大きくしていく以外には、残念ながら今の会社は聞く耳をもたないような気がしてならない。

先日、他労組の人と意見交換をする場があった。彼にどうして新しい組合に行かなかったのか聞いた。「会社は敵だ」と組合員に話していることについていけない、と言っていた。多くの職場の若い人たちの価値観はそこにあると感じた。こういう価値観を持った人が職場に多くいる。そのような人たちに、会社に物を言うには一人一人が言ってもなかなか解決しないということを、どう教えていくかが大きな課題である。

会社は、春闘の回答書に「変革2027の主役である社員一人一人がそれぞれの職場において新たな施策に果敢にチャレンジすることで皆さん自身とJR東日本グループの持続的な成長とともに社員家族の幸福を実現していきましょう」と書いている。組合無所属の社員が多くなってきている中で、施策を通して幸福を実現すると言っている。普通になってきている。そういうことに疑問をもったり、自分たちの幸せをどう実現していくのかを共に考えられる仲間をこれから作っていくことが大きな課題である。形がいいのかということ。現段階で具体的なことを申し上げることはできないが、明るい未来を考えた場合に、大同団結というのには非常に大きな重要な課題である。そのような課題を、この一年間中央本部または地方本部として組合員の皆さんとも議論検討しながら、前に一歩でも進めるように努力していきたいと思っています。地方本部のあり方について、中央本部として検討、そして具体的に物事を決めていく場というものを作っていく。具体的に決まったら、各地方本部に連絡をさせていただきます。

私たちが東日本ユニオンは、この一年「明るい未来を語ろう」と、そのようにスローガンを掲げて取り組んでいきたいと思っています。

私たちの2年後5年後10年後、どうあるべきなのか、そのために今何をすべきか、ということ。まさに未来に照準を合わせた視点で議論、検討をしていきたいと思っています。

大同団結について、令和という新たな時代になった、このまま分散した形がいいのかということ。現段階で具体的なことを申し上げることはできないが、明るい未来を考えた場合に、大同団結というのには非常に大きな重要な課題である。そのような課題を、この一年間中央本部または地方本部として組合員の皆さんとも議論検討しながら、前に一歩でも進めるように努力していきたいと思っています。地方本部のあり方について、中央本部として検討、そして具体的に物事を決めていく場というものを作っていく。具体的に決まったら、各地方本部に連絡をさせていただきます。



明るい未来を語ろう 生田本部書記長あいさつ

中央本部として検討、そして具体的に物事を決めていく場というものを作っていく。具体的に決まったら、各地方本部に連絡をさせていただきます。

私たちが東日本ユニオンは、この一年「明るい未来を語ろう」と、そのようにスローガンを掲げて取り組んでいきたいと思っています。

主な発言内容

コロナ関係

以前は職場に、関係社員の感染状況が掲示されていたが、掲示されなくなった。かなり社員も感染していると思うが感染状況がわかったら教えてほしい。

業務関係

6月に「えきねっと」のリニューアルがあったが、サポートセンターに電話が少なくなった。サポート体制をもっと充実してほしい。

賃金、手当

昨年の夏から期末手当が0.2ずつ減らされている。赤字だからしょうがないという人もいるが、生活がある。考えていかなければいけない。

会社の経営状況から、若手の中には転職を考えている人もいるのではないかと考える。組合として考え方を聞かせてほしい。

委託関係・エルダー関係

2022年4月に改正高齢者雇用安定法が成立し、70歳まで雇用ということが、企業の努力義務になった。今後大きな問題になっていくのではない。

その他

エルダー雇用先によって労働条件に格差がある。日勤だと基本給しかない。寢室等の職場環境も大きく違う。しかし、エルダー先を決めるとき手当、職

環境、労働条件について説明がない。基本給しか書いていない。特勤、夜勤手当については明記されていない。十分調べて職場を斡旋してほしい。

高齢者雇用継続給付金の制度が変わっていく。令和7年に60歳で定年なる方から給付金が半額になってしまう。それに対して会社はどういう対応をしていくのか。

出席いただいた代議員の皆さん

豊田代議員
車掌区連合分会
刑部代議員
設備連合分会
樽見代議員
エルダー協議会
榎代議員

運動の基本は全員参加の運動

若手社員への思い、考え方について意見が出されていた。

委員会を含めて、若手とコミュニケーションを図りながら、話を聞いて、あるべき姿に持っていく。そういう姿勢を見せることは大切なことだと思う。継続してやっていただきたい。

運動の基本は全員参加の運動。皆さんに参加していただいて、意見を言い合える場を多く作っていく。

問題は引き続き交渉していく。

佐藤業務部長
「えきねっと」関係については申第5号の交渉を頂戴しました。大変ありがとうございました。

執行部答弁・本部感想

で論議してお返しさせていただければと思っております。

エルダー組合員から出された改正高齢者雇用安定法について、会社が言っているのは「65歳以上の方については努力目標」ということ。対応について、本人も含めて先輩方からいただいた知恵をフルに発揮して取り組んでいく。

エルダー先の労働条件については、様々話を聞いている。支社に「送り出した側の責任としてしっかり論議しろ」と改善を求める。エルダーの条件を提示されたときに、しっかり聞いてほしい。一回言ったことだから覆さないうということはない。

ポナスについて。たしかにお客様の数は減っている。ただし、我々は業務が減っているわけでもなく、逆にコロナの中で命を削っても仕事をしたい。ポナスの取り組みとして、成果を出すためには何ができるのか、皆さんからも知恵をいただきたいながら、新たな闘いを創造していければと考えている。

転職について。魅力あるJR東日本を今後も継続して作っていくことは我々の課題でもある。コロナ関係、感染状況の情報開示について。こ

の間の交渉で明らかになったのは、職場の管理者へはメールで情報が行っている。それを掲示するかは現場の判断。今後の交渉でも開示に向け引き続き議論していく。

赤字の中で委員会、マイプロ。やるのが目的になっていて中身を問わないものがある。支社でも把握しているようである。

職場で我々の姿を見ている人がいる。自分の言葉で自分の態度で先輩たち仲間たちとともにより良い職場、会社を作るために頑張っていきたい。

会社は赤字下になって必要な投資は行っていない。人材育成はその柱の一つ。そのための委員会なので、そこは超勤を出しても委員会はやるといふスタンスだと思っ

職場の委員会を通じて若手とかかわりを作り出している、という発言があった。すごいな、と思った。執行部も勉強しながら発言に学びながらみんな委員会に入っているというのではないです。若い人たちが話す共通基盤を作っていきたい

あえて「黒字化を目指す」本部感想

高年齢者の雇用の関係。基本的な会社のスタンスは法律が変われば施策、制度を変えていく。労働組合として法律との関係性も勉強しながら、エルダーの皆さんとの協議、シニアの先輩の意見を聞きながら今後検討していきたい。

転職離職の関係。労働条件が良くなければ離職する社員が多いという意見は経営側に基づいている。若い人の価値観も変わってきている。ただ、私たちは鉄道という安全安定輸送を担っている。一日二日で安全安定輸送ができるという簡単な労働ではない。安全安定輸送、鉄道の特殊性という視点からも、離職防止を労働組合の課題として受け止めて会社と議論していきたい。

東日本ユニオンとして「健全経営のもと黒字化を目指す」という趣旨のナスで還元しようという見解を出させていた。労働組合が「黒字化」を出すことについて本部でも議論があった。みて闘っていききたい。

新執行体制

- | | |
|-------------|-------|
| 執行委員長 | 郷 重雄 |
| 執行副委員長・業務部長 | 佐藤 充 |
| 執行副委員長・財政部長 | 小宮 実 |
| 書記 長 | 小泉 弘明 |
| 総務部長・厚生部長 | 須貝 欣一 |
| 組織部長 | 難波 剛 |
| 業務担当部長 | 守屋 和美 |
| 会計監査員 | 久保田 勉 |
| 会計監査員 | 鈴木 英司 |
| 特別執行委員 | 依田 匡一 |
| 特別執行委員 | 福田 高夫 |

※執行委員の担務および、特別執行委員の指定は、第1回執行委員会で決定しました。

