

JR東労組 大宮

2024年7月31日 第283号

〒330-0853 埼玉県さいたま市大宮区錦町427
電話 048-643-6655 FAX 048-631-1441
JRTEL 054-5844*5 JRFAX 054-5846
email: omiva-chihon@treu-omiya.jp
発行人 川澄 新一 編集人 小宮 裕幸



JR東労組大宮地本の
ホームページは
←こちらからアクセス

東日本旅客鉄道労働組合 大宮地方本部

JR東労組大宮地本第25回定期大会を開催!

2024年7月13日 さいたま市文化センター



異常な職場管理と命を脅かす経営姿勢に立ち向かい、安全で働きやすい職場の実現に向けてたたかおう!!

主催者あいさつ(要旨)

大宮地本・川澄執行委員長

安全第一の鉄道を再確立しよう!

大会に結集頂きました来賓・傍聴者の皆さん大変ありがとうございます。

冒頭ではありませんが、中央本部下村元副委員長の不祥事について、皆さんに謝罪致します。本来であれば、安全を提起し指導する立場ながら、運転士として乗務中にイヤホンで音楽を聴くという不祥事を発生させてしまいました。職場では対話も行って頂いていますが、その中では組合員から厳しい意見が出ていると聞いています。当然だと思います。そのような中で苦しくても真剣に向き合い、奮闘して頂いている皆さんの思いに対し、まずは謝罪致します。申し訳ありませんでした。しかし、謝罪だけしていればいいという訳にもなりませんから「なぜこのような問題が発生したのか」ということを考えなければなりません。当然にも、起こした事象は絶対に許せませんが、眠気対策で普通であれば乗務中に音楽を聴くこととは思いません。しかし、なぜそのような思いになってしまったのかというのを、我々は教訓化していかなければなりません。私は、彼の中に乗務労働つまり鉄道業への軽視があつたのではと感じています。なぜなら、いま会社は『変革2027』により『融合と連携』のもとモビリティサービス(いわゆる鉄道業)と、生活サービスによる銀行や不動産業などの新規事業の割合を5対5にするとしています。そしてコロナ禍からの脱却もかけて『稼ぐ』という事が職場で大々的に掲げられています。すると鉄道業よりも、それ以外の生活サービス業に会社が力をかけていく中で、どうしても

鉄道業へのウエイトは薄くなつていきます。しかし、そのような状況下で日々仕事をしている私たちも、無意識のうちに鉄道業を軽視してしまう、または「仕事なんか適当にやればいいんだ」というような意識になってしまっている所がなかったのかと、もう一度捉え返さなければならぬ時に来ている。つまり、今の会社姿勢の中で私たちの意識も「鉄道を軽視するもの」になってしまっていないか、そして鉄道のプロがいなくなるという一方で、私たち自身が本場にプロになろうとしているのか、ということが問われています。「稼ぐ」が第一とされる中で、私たちの意識も無自覚のうちに「稼ぐ第一」になっていないか。もう一度、鉄道業のプロとは何かという問いを、私たち一人一人が問い返し安全第一の鉄道の確立に向けて取り組まなければなりません。



その一方で、下村元副委員長には僅か一週間で「労働者への死刑判決」ともいえる懲戒解雇が発令されました。弁明の機会も不十分な中で、この処分がどうなのかという問題について考えなければなりません。株主総会前にケリをつけるという会社の自己保身や、ミスや事象を起こせばクビにするという恐怖支配があるとすれば、問題の本質に迫り同事象を繰り返さないための原因究明はできません。中央本部は「考え方」を出していますので、職場での議論をお願いします。

経営に責任を持ち、政策提起集団として問題提起し、たたかおう!

このような中で、私たち東労組がどうしていくのかということが問われています。今こそ「JR東労組が、JR東日本会社の経営に対して責任を持つ」という立場を明確にすべきです。この「経営に責任を持つ」という事は「会社の言うことは何でも聞き、意見は言わない」とか「会社の利益のためにがむしやりに働く」という御用組合のような事ではなく、むしろ逆です。経営に責任を持つからこそ安全にも責任を持たなければならぬし、会社に対して言うべきことを言わなければなりません。今こそ、私たちは国鉄改革当時つまりJR東労組発足時の「経営に責任を持つ」という立場を、もう一度明確にしたいと思えます。その視点から考えれば、みどりの窓口廃止や京葉線の快速列車廃止も結果として地元からの大反対を受けて変更されましたが、これはある程度私たちも予想していた事です。ならば我々は、あの施策が出た時点でもっと明確に反対しておかなければならなかったのではないかと反省しています。そうすると、これから会社が出てきている施策に対して私たちがどう向かうのかという事は、非常に大きな課題です。そして結果的に、あれだけ周りに迷惑をかけてマスコミからも叩かれ、現場で働く人たちにも迷惑をかけたにもかかわらず、経営陣は責任を取っているのでしょうか。現場で皆さんがミスした時は「なぜそうなったんだ、対策はどうするんだ」と、かなりやられますから、上に立つ人ほど「なぜそうなったのか、そして対策はどうか」ということを示して頂かなければなりません。そして現場第一線で苦勞している人たちに謝罪すべきです。そうでなければ、恐怖支配や利益誘導はできて社員との信頼関係は築けません。このような現状だからこ

そ、私たちが「経営に責任を持つ」ことが重要になります。

また、管理者が職場で管理業務もしないで脱退強要ばかりやっているという事も言われていますが、改めて管理職とはどうあるべきかを考えなければなりません。いま厳しい中でも、かんり部会でたまたかっている仲間がいます。その想いに応える意味でも、私たちが管理職はどうあるべきかを明確にしなければなりません。初代委員長の松崎さんは1994年の講演で「管理は支援と位置付け、現場第一線で働いている人たちへのサービス機関であるべき」と提起しています。今はどうでしょうか。全くそうならないのではないかと。だから我々は、このような管理体制に対しても、会社経営に責任を持つ以上は問題提起をしていかなければなりません。

安全問題については、現在いつ命が奪われてもおかしくないような事故が多発しています。そして未だに原瀬君のパワハラ労災の問題、佐々木君の事実に基づかない不当処分と不当転勤に対するたたかいは続き、東労組破壊を狙った不当労働行為や嫌悪感を持った組織破壊攻撃は続いています。労災申請や団体交渉はまだまだ道半ばですが、私たちが経営に責任を持つためには、これらの問題も解決しなければなりません。一つ一つの事象は、ここでは細かく触れませんが断固としてたたかひ抜きます。団体交渉も、会社は引き延ばしをしているのではないかと思える程時間を要しています。時間をかけて諦めさせる、職場の中では「まだそんなことをやってい

るんですか」と思わせることが狙われているのであれば、私たちは言葉通り「あきらめず」もう一度、職場から議論を創り出していかなければなりません。



車掌の要員不足も「人がいない中で、具体的にどうするのか」ということを、労働組合として提起しなければなりません。ダメと云っているだけでは解決はしませんから、人がいないのであればどうするのかということを我々から提起すること。その一方では私たちも苦しい思いをしなければいけない。これが国鉄改革だったと思います。労働組合として経営に責任を持つ立場からも、我々側も苦しいかもしれないけれども、方針を打ち出していかなければなりません。これは職場で行われている企画業務や相互運用なども同様です。また、皆さんが業務で使用しているタブレット端末に対しても、どうするのかという問題意識があります。サービス労働の温床となっている状況があるとすれば放置できません。今日は職場現実を出して頂き、一号の団体交渉を行いながら9月8日の施策提言・検証会議へつなげていきます。私たち東労組は、発足当時の「反対集団」と言われていた労働組合から、積極的な政策提起集団へ転換してきた教訓を学び、実践しなければなりません。

24春闘の成果を共有し、平和な社会と更なる組織強化拡大を実現しよう！

24春闘は職場の皆さんから我々の日和見を指摘して頂きました。18春闘以降の「格差ベアアレルギー」を、過去最大額のベアに過去最大の格差がついた結果に対する「格差は認められない」という職場の怒りの声で克服し、再申し入れまでたたかひ抜くことができました。そして、4名の組織拡大を勝ち取ることで「人を置いた運動」を実現した成果です。誰と運動をつくるのか、新たな担い手づくりが無い限り我々の勝利はないという議論の成果です。その教訓を、最後のたたかひに繋げていきましょう。

最後に平和についてです。未だに罪のない人が、世界では数多く殺されていきます。ウクライナもガザも、なかなか終戦の兆しは見えません。一方で、私たちの暮らす日本にはミサイルは飛んでこないし、私たちの仲間や家族が殺されるようなこともないので、なかなか思いを馳せられないことも仕方ないけれども、せめて月に1回くらいは思いを馳せる場面が私は必要だと思ひ、その場が毎月19日に行われている19行動です。参加するまでが大変かもしれないが、行動を通して世界に思いを馳せ、平和とは何かについて考えましょう。

また、東京都知事選も選挙以外のところで盛り上がった感もありましたが、我々がどのように見るのかが問われています。内閣支持率は15.5%と最低の状況を更新し続けています。一方で、政権交代を求める声が4割を超えてい

るようですが、どの党に政権交代するのかがということは、なかなか明確になってきません。最大野党の立憲民主党も、自民党の支持率が低下する一方で残念ですが支持率は伸びていません。そうするとこの先、政権交代を求めるけれども、既成政党ではなかなか政権交代になり得ない。このような状況が、私は都知事選の石丸さんの支持につながったのではないかと思っています。いま私たちを取り巻く状況は、物価上昇や少子高齢化、私たちの未来もどうなるのかわからない、非常に不安定な状況です。このような状況を、過去を振り返れば1920〜30年代のドイツに似てきていると感じます。当時のドイツも経済的に脆弱で多くの失業者が出ていました。その中で第一次大戦の敗戦もあり、政府も非常に弱く国民から信頼されていませんでした。その中で強い声・大きい声を出して国民に支持され政権を取ったのが、皆さんご存知のヒトラーとナチ党です。このような状況になると、あのような独裁者が支持されてしまう。そして、その後どうなったかは、ご存じの通りユダヤ人迫害と大量虐殺です。今の日本も、そのような状況に近づいているのではないかと危機感を持ちます。職場で多くの問題が発生し、忙しい中でそのような事を考える時間も持てないかもしれません。問題意識を持ち実践しましょう。

今日は、職場の問題点を出して頂き、今後をたたかひ抜く意思統一をしたいと思いますと考えます。活発な議論をお願いします。ありがとうございます。

代議員発言(要旨) 職場での実践と教訓を仲間が力強く発言!

①24春闘について

◆総対話を通じて一筆行動を全組合員貫徹を目指して取り組み、未加入者も参加工務の仲間と議論し、本部激励行動を実施。自分の言葉で伝えることを意識して共に運動を創り出した。

◆執行部全員がチューターを担い、情勢を一致し声を集める事を意識し座談会を設定。未加入者も多く参加し、一律ベア要求や会社姿勢への不満等が寄せられた。

◆妥結すべきとの思いもあったが、職場の声や想いを受け、たまたかうべきとの認識に変わった。再申し入れたからこそ「合理的な差は格差ではない」との回答を引き出し、本質が明らかになった。格差への問題意識を高め、成果主義型人事・賃金制度への危機感を持ちたたかう。

◆要求満額獲得と仲間との関わり強化を勝ち取るべき課題として展開。自らが問題提起を行い悩みながら提起する事で強化に繋がった。その結果、春闘総決起集会に支部から120名の仲間が結集した。

◆過半数代表選、組織再編と同時進行だったが、ゾーン分けを行い、目的と課題を具体的に明確にし、議論を強化してきた。

②組織強化・拡大のたたかい

◆過半数代表選をみんなの力で勝利する事ができた。職場では働く者の声を広く集めて安衛で議論し、内容を伝えていく事で東労組の必要性を訴え、組織強化・拡

大への勢いが出てきたと実感している。

◆過半数代表選で絶対に勝利することを意思統一し、仲間を孤立させないことを意識し、集まって議論してきた結果、勝利することができた。

◆組織拡大を目的とし、春闘集会や社員代表選を意識し分会が一丸となり、たたかい、職場全員でのアンケートの実施や集会への未加入者の参加が実現した。

◆不当労働行為や懲罰的日勤教育等、会社からの攻撃は止まないが、共に行動することを意識し、拘ることで組織は強化されてきた。多くの仲間が怖いと感じる中でも奮起し戦いを担っている。悪辣な攻撃に抗し組織強化・拡大を実現していく。

◆統括センター設立に向け、様々な場場で議論を重ね、情報共有と主体的行動が求められるが、他職場の実践から学び、指摘し合いたたかいを創り出していく。

◆不当労働行為を許さないたたかいにより組織は強化され、春闘集会への結集や総対話の貫徹、職場集会やレクを開催し多くの仲間が参加した。会社施策や社員代表選に向けての議論も高まっている。組織全体のたたかいと位置付け、職場全体の運動に高めた成果だ。

③安全再確立・ハラスメント・会社姿勢に抗するたたかい

◆タブレット使用の不祥事に対し厳しい処分が出され、悲しい仲間を増やさないため職場で議論を展開した。しかし、ワイヤレスイヤホン使用の不祥事が発生。信頼

を壊されたと感じたが、相互に指摘し合い信頼回復に向け気を引き締めるべき。不祥事を起こさせない強い分会を創る。

◆「お客さまの声」を元に、会社は事象の原因究明も不十分な中車掌を日勤に降ろし、自費で検査を受けさせた。責任追及の姿勢は旧宇都宮運輸区でのパワハラや旧大宮運輸区の不当処分・不当転勤とたたかう仲間に対する会社姿勢と同質であり許せない。緊急職場集会を行い、会社の強権的管理に対したたかうことを確認。

◆申20号交渉では、組合員が「帰ります」と伝えた事に対し、管理者が「わかつた」と答えたやり取りが削除されていた。事実を捻じ曲げる会社姿勢を許せない。不当転勤の分断を許さず他支部・分会とも連携し共にたたかいを創り出す。

◆不当労働行為が多発。非を認めた管理者もいるが、嘘をつき誤魔化し普通に仕事をしている者もいる。不当労働行為の背景には組織破壊の意図があり絶対に許せない。課題を再認識し、総対話で問題意識を共有した。若手にも広め、不当労働行為を許さない職場風土を確立する。

◆会議室の使用について、「当直の他に管理者がいないと貸せない」と規制がかかられている。労働協約には労使対等の原則が記され、一方的な不利益変更を禁止している。しかし会社は「以前から同じ」と

開き直り一方的に変えようとしている。労働協約の否定にもつながり許せない。

◆エルダー再雇用制度について、会社は条件に合わず断った雇用先を再度提示し、

「断ると紹介できない」と脅迫とも取れる提示を行った。声を上げなくては議事録確認事項も変えられてしまう。問題意識を共有し、会社姿勢を許さずたたかう。

◆地本執行委員に突如転勤態勢が行われた。本人希望と関係ない箇所への転勤であり、「キャリアパスで現箇所以外の職場を経験して欲しい」以外に理由が示されず、納得感もない。簡易苦情処理申請中に、異動の掲示が出され、所長に抗議したが取り合う姿勢はない。労使の議論経過を認めない異動であり絶対に許せない。職場で今一度施策について議論を深め、キャリア構築に向けたたたかいを創り出す。

◆自身が受けた不当労働行為について会社に調査を行い、厳正に指導すべきと求めたが、調査の結果意図は無かった。誤解の無いよう指導したとの返答。発言を認めたのかについて再調査を求めたが、「厳正に調査した」と繰り返すのみ。会社は「不当労働行為はあってはならない」と述べるが、被害者ではなく加害者を守っている。このような経営姿勢を許せない。

④要員・業務問題・会社施策検証

◆車掌の要員不足が深刻化。小山運輸区では8連動の後7連動が続き体調を崩した人もい

る。副長の兼務や他職場への代替や増し乗務等、その場しのぎで回している。分会でアンケートを作成し、総対話を実施。厳しい実態を把握し要員問題を運輸士にも共有した。さいたま車掌区では月300件



を超える休日出勤募集も発生。しかし団体交渉では「必要な要員は確保している」と回答しており、許せない。

◆相互運用は、活躍フィールドの拡大が目的との事だが、車掌要員の穴埋めであることは明らか。職場で不安が生じており、一方実施と分断への懸念がある。労使議論をしっかりと行い、説明すべき。

◆販売体制見直しと営業時間短縮により、窓口の混雑が激化。徒列対応や案内に追われ、後方要員も不足。若手の不満も多く出ている。臨時窓口開設について職場で説明されず管理者も困惑している。

◆臨時窓口について、そもそも要員不足で窓口が開けられない。発売経験がなく不安を持つ人も多い。日勤設定も行うが、勤務が回らず教育体制等に問題がある。

◆職場は会社施策に振り回されている。施策の失敗は明らかだ。施策の狙い等について議論を深め問題意識を共有し、仲間と共にたたかいて作り出すことが重要。

◆現状を変えるには組織拡大が必要。危機感を持つことが重要。会社施策に対し必要な効率化は行うが、安全や社員の命や生活が犠牲にされるなら認める訳にいかない。現実と向き合い職場でたたかう。

◆久喜・新白岡間で踏切無遮断が発生。死亡事故の可能性もあった。原因はリレーの老朽化だが、代替対象になっていなかった。現場に精通した社員がいれば防げたのでは？職場では要員が少なく業務に追われている。



る。改善を求めたか。

◆工務職場では熱中症警戒アラートが出ていても現場に出なくてはならない。対策品はあるが不十分。追加購入や出勤時間繰上げ等、改善を求めたか。

◆電力では組織再編以降、支社との統合やメセへの移管が進む。要員も削減され超勤も増大。系統の違う人が作業する場合同もある。武蔵野線での無通告の瞬停が発生し危ないと感じている。本来業務以外のWG等も多く負担が大きい。議論の場を創り、愚痴をたたくに高めることを意識し、組織強化に取組んでいる。

◆さいたま車掌区の前泊問題について安衛で議論。抗議しコミュニケーションも求めたが解消できていない。勤務間インターバルが推奨される中で逆行している。その中で毎月の安衛での議論を伝え、仲間の共感も得て組織の求心力も高まっている。

⑤反戦平和・反弾圧のたたかい

◆ウクライナ侵攻から2年が経過し、イスラエルのガザ侵攻も未だ終息に至らない。多くの命が犠牲となる中、岸田政権は防衛費増額など軍事大国化を進めている。情勢を学び、戦争が誰のため行われるのかを考えなくてはならない。

◆「9条連ニュース」の読み合わせを定期的に行い、取り巻く情勢を学び、19日行動、憲法集会への参加を呼び掛けた。

発言された15名の代議員
宇都宮:山田・青木・金杉
大宮:扇子・坂牧・千葉
浦和:山口・越場・根岸
宮総:小泉・宮尾
支社:小林
部会:内藤・武井・中村
(順不同・敬称略)

来賓あいさつ(要旨)

J R 東労組中央本部・加藤中央執行委員長

第43回定期大会で新たに執行委員長となりました。この一年間、皆さんと共に59名の組織拡大の成果、過半数代表選、2024JR総連春闘、期末手当のたたかい、そして安全問題など厳しいたたかひの教訓を得て、今日の地平を切り拓いてきました。しかし役員の不祥事で職場の皆さんに謝罪させていることに対し代表として謝罪します。しかし懲戒解雇をわずか一週間で行ったことに疑問を感じています。



18春闘以降、会社自ら東労組に求めたきた労使関係を正常化させるための6項目として、本社から今後の労使関係の基礎について、主に話し合いで解決すること。施策を、スピード感を持って進めること。36協定は安定的に締結すること。マiproなどを尊重すること。脱退した社員に嫌がらせ、残留の懲罰、非協力はやめ現場規律を維持すること。不当労働行為という事実と異なる喧伝はやめること、などへの見解を求められ、議論してきました。当然私たちは労使関係の正常化に向け、これらに向かってきました。しかし

会社はパワハラや不労働行為などエスカレートし、「管理者の皆さんへ等の注意喚起はしましたが、是正されていないのが現実です。これは全国に共通する課題です。攻撃を受けている自覚がなければ危機感

は芽生えず、本質的な意思統一になりません。

大宮地本に立ち現れているパワハラや不当労働行為、悪辣な攻撃などから会社の狙いは何かを議論することが重要です。宇都宮運輸区分会の皆さんが日勤教育の狙いについて全国の仲間にも赤裸々に語り、明らかにしてくれました。そして「懲罰的日勤教育は許さない。宇都宮運輸区分会と連帯してたたかう」と決意しています。一方事象が異なると自らの問題と捉えられないことは私たちの課題です。ぜひ積極的に仲間たちと連帯し、今後に生かしてください。横浜地本では国府津運輸区の日勤教育の問題、鎌倉車両センターのパワハラ事件、川崎運輸区の記憶障害事件、

指導指定での差別行為、川崎統括センターにおける安全研修と称した過半数代表者選挙の不正行為、熱海運輸区の管理者が乗務中の組合員に対する侮辱行為などもはや東労組に対する嫌悪感どころか、会社は6項目を守っていないのではないかと叫ぶを得ません。連帯する仲間とたたかいて作り出し、危機感や情勢を職場内に発信してください。

労働組合は「間違っていることは間違っている。おかしいことはおかしい」と、会社に物を申さなければなりません。それが唯一組合員を守り抜く正当な行為です。働くことで命が脅かされ、健康が損なわれている現実があります。安全・健康・ゆとりを掲げ、組合員に寄り添い安全第一、現場第一の職場を目指していくことが当面の課題です。

総括答弁(要旨) 唐紙書記長

安全の再確立についてです。多くの代議

員から、本部役員の不祥事に対する発言
がありました。発言にあつたように、ワイ
ヤレスイヤホンで音楽を聴きながら運
転する行為は、運転士としてあるまじき行
為であり、言語道断、許されない行為です。
不祥事を起こしたのは本部の役員ですが、
組合員からすれば役員の不祥事であり、
組織の問題です。一方で、原因究明するこ
となく短期間で懲戒解雇を行った会社に
対して、おかしいという声もあります。2

名の組合員が行った行為は安全上許され
るものではありません。しかし、懲戒解雇
が本当に妥当なのか?原因の究明も行わ
ず、有無を言わぬ「懲戒解雇」は、恐怖支
配、見せしめの経営姿勢であり容認でき
ません。二度と不幸な組合員を出さない
ように安全議論を深め、相互指摘できる
組織を創りだしていきます。

24JR総連春闘は、統一要求・統一闘
争でたたかい抜くことを通じて、格差のあ
るベアに怒りを感じた組合員と共に、再
申し入れのたたかきまで創り、4名の組織
拡大を勝ち取りました。またレールと共
に、JRバス関東本部でも24春闘のたた
かきを創りだしてきました。ベア2000
円、夏季手当2.3ヶ月を勝ち取っていま
す。新たな施策の5本柱にある、「年功賃
金の廃止反対!手当・定昇カットなど生
涯賃金の減額反対!更なる成果主義型へ
の変更を許さずたたかおう!」のスローガ

ンを基軸に、安全を第一とした安心して
働きやすい職場を創り出すために、成果
主義型賃金導入を許さないたたかきを創
りだしていきます。

過半数代表者選挙は、地本・支部・分会
が一体となつて創り、6職場で勝利してい
ます。大宮統括センターのような500名
を超える事業場で勝利したことは快挙で
す。教訓点は支部が音頭を取つて、過半数
代表者選挙を勝利するために、構想して、
実践してきたことだと感じています。この
教訓を生かして、来年の代表選を見据え
た職場運動を展開していきます。



不当労働行為に対するたたかきについて、
申一1号交渉では、旧小金井運転区で発
生した不当労働行為について議論してい
きました。交渉では組合が指摘した2名の
副長は不当労働行為を認めています。事
元浦和電車区分会長の副長は、事実
を認めずに逃げ回っています。現在、調査
中として中断していますが、半年が経過
した今でも団交が再開できません。引き
延ばして風化を図ることは許されません。

さいたま運転区分会では秋の面談で副長
による不当労働行為が発覚しています。
分会は当該組合員への議論、総対話で職
場への全体化をして、不当労働行為を許
さないたたかきを創りだしてきました。立
身出世のために平気で嘘をつき、不当勞
働行為を行う、このような者たちを許し
ません。組織破壊者と断定して、厳正な
処罰が行われるまで分会と連携してたた
かきを創りだしていきます。

みどりの窓口縮小により多くの問題が
発生しています。会社の強引な施策の影
響でみどりの窓口は徒列が常態化し、マス
コミにも大々的に批判されています。会社
は主要駅の窓口の増加と臨時の窓口を開
設していますが、チケットレス化が進まな
い中で、職場の声も聞かずに強引に押し
進めた結果です。車掌の要員問題について、
特に小山運輸区では、休日出勤や超勤が
増加しています。

連続勤務による疲労で突発が出るとい
う負のスパイラルとなっています。宇都宮
統括センター乗務ユニットを皮切りに運
転士の車掌運用が始まり、労使議論も行
いました。現在は全ての職場に拡大となつ
ています。工務職場の組織再編による要
員問題や超勤について発言がありました。
設備関係の職場は現場と支社の業務が合
併しています。集約した分、効率化できた
部分もあると思いますが、要員は増えて
いないので大きな負担になっています。

このような職場で発生している問題の根
底には、変革2027の効率化施策による
要員削減があることは間違いありません。

赤字・コロナ禍を理由に効率化を強引に推
し進めた結果、職場には大きな歪みや問
題が発生しています。労働組合としてど
のように施策に対して向き合うのかが問
われています。組合員の雇用と利益を守
るために施策は進めていきます。しかし、
安全とサービスレベルが低下する施策に
は明確に反対していきます。そして要員
問題に対して対案まで打ち出せる組織を
目指します。

旧大宮運輸区での不当処分・不当転勤
については、現在交渉中です。管理者の許
可を得て休日出勤をせずに帰宅した事実
を隠蔽した「社員の皆さんへ」という文書
が2月5日付で出され、未だに掲示され
ています。明らかに嫌がらせ・いじめです。
旧宇都宮運輸区の懲罰的な日勤教育で精
神的に追い詰められた組合員は、職場の
仲間を支えながら職場復帰に向けたリハ
ビリをしています。彼が会社から受け
た心の傷は一向に癒されていません。この
ような異常な経営体質を是正するために

は、あらゆる手段が必要です。団体交渉
を継続しますが、パワハラ労災申請が認め
られた際は、マスコミを通じて社会に発信
して社会問題化していきます。また不当
労働行為に対しては団体交渉で解決でき
ない場合は第三者機関の検討を行いま
す。

JR東労組の運動を職場から展開する
ことを通じて、組合の必要性を更に高め
て、組織拡大を全組合員で創りだしてい
きましょう!

新執行体制

- 執行委員長 川澄 新一
- 執行副委員長 君塚 敏男
- 執行副委員長 星野 孝志【新役職】
- 執行副委員長 鵜野 経洋
- 書記長 唐紙 将
- 組織研修部長 矢口 昌広【新役職】
- 組織研修担当部長 阿部 吉弘【新任】
- 組織研修担当部長 塚田 裕康
- 組織研修担当部長 磯 裕二
- 組織研修担当部長 内田 貴侑
- 組織部員 江添 隼斗
- 組織部員 斉藤 秀一
- 組織部員 山田 知
- 組織部員 小黒加久則
- 業務部長 佐藤 行人【新役職】
- 業務担当部長 井坪 貴徳
- 業務担当部長 越場 浩陸【新任】
- 業務担当部長 遠藤 慶宣
- 業務担当部長 西塚 祐太
- 情宣部長 小宮 裕幸
- 情宣担当部長 大川原 健【新役職】
- 総務・財政部長 上唐湊 豊
- 総務・財政担当部長 深津新太郎
- 青年部長 畠山 豪
- 会計監査 鈴木 孝洋
- 会計監査 大室 元信
- 会計監査 今岡 正敦

大会宣言

本日JR東労組大宮地本は、さいたま市文化センターにおいて第25回定期大会を開催し、たたかひの成果と課題を明確にし、新たな運動方針を満場一致で確認した。

私たちはこの間職場活動を基軸として、組織強化・拡大の実現に向けてたたかひを創り出してきた。24JR総連春闘では統一要求・統一闘争にこだわり、職場活動を積み上げ、ペアに過去最大の格差が発生する回答を許さず、緊急再申し入れのたたかひを全職場から創り出した。要求の前進は勝ち取れなかったが、4名の組織拡大を実現し組織は確実に強化された。24春闘の教訓を我が物とし、組織力と格差賃金への問題意識をさらに高め、成果主義型人事・賃金制度導入を許さないたたかひに結実させよう。

現在各所で異常な職場管理が横行している。口宇都宮運輸区での懲罰的出勤教育により病欠に追い込まれた仲間はまだに職場復帰できていない。団体交渉では精神論と責任追及で仲間を追い込んだ実態が明らかとなる一方、会社は「バウハツ労災申請に対して「疑義を呈さざるを得ない」との回答を示し、対応を拒否している。旧大宮運輸区では、「許可を得て休日出勤をせずに帰宅した」組合員に対し不当な懲戒処分と転勤が発令された。また、この間撲滅に向けて再三労使議論を重ねてきたにも関わらず、あらゆる手段を用いて不当労働行為が繰り返されている。そして、エルダー雇用制度における会社の不誠実な対応や、地本執行委員に対する本人希望の伴わない他支社職場への異動の強行等、一方的で傲慢な経営姿勢が蔓延している。このような職場風土の行き着く先は「命令と服従」の職場であり、絶対に認められない。私たちはこの間、異常な職場管理と経営姿勢に抗し、他地本の仲間とも広範な連帯を創り出してきた。たたかひの成果と教訓を活かし、異常な経営体質に立ち向かい、全組合員でたたかおう。

会社施策と組織再編の進展により職場環境が激変し、厳しい職場現実への悲痛な叫びが寄せられている。「融合と連携」や基地再編、統括センター化による業務量増大と要員不足が深刻化し、過去最高の働き度のド、営業職場での出札窓口縮減凍結による負担増大、運転士による車掌業務の運用拡大、車掌職場での休日出勤増加、検修・工務職場での過度な要員削減等、大きな歪みや問題が発生している。

その様な中、各系統で事故・事象が相次ぎ「経営のトッププライオリティ」であるはずの安全が大きく揺らいでいる。人身事故の救出作業中に隣接線を抑止解除した人命が奪われかねない事象や、新幹線での停電・感電事故や大幅滑走等重大な事象が相次ぎ、要員や教育体制の問題が明らかになっている。また、乗務中にタブレット端末で動画を閲覧する事象やワイヤレスイヤホンで音楽を聴きながら運転するという事象が発生している。労働組合として改めて「安全とは何か」を問い、仕事に対する姿勢を見つめ直さなければならない。今こそご自身と真剣に向き合い、統廃する事象と職場現実には危機感を持ち、「命」を最大の価値軸とした安全哲学を再確立し、「安全・健康・ゆとり」の担保された職場の実現に向けてたたかおう。

私たちはこの間多くの職場で実践を重ね、昨年の大会以降9名の組織拡大を実現し、過半数代表者選挙では6職場で勝利することが出来た。厳しい状況の中で問題意識を共有し、仲間の悩みや不安に寄り添い、東労組の存在意義を語り広めてきた成果である。仲間の実践を我が物とし、全組合員で組織強化・拡大を推し進めていこう。

岸田政権は敵基地攻撃能力保有や基地機能強化、武器輸出解禁など軍備拡大と軍需産業活性化を目指している。このままでは行きつく先は戦争であり、犠牲になるのは弱い立場の労働者である。私たちは戦争政策に反対し、美世志会や9条連の仲間と連帯し、憲法9条を守り広めるために行動していこう。

大宮地本は「抵抗とヒューマニズム」の精神で、仲間と共に厳しい現実と向き合い乗り越えていく事で、安全や命を脅かす経営姿勢を打ち破り、さらなる組織強化・拡大を実現していく。1万人組織の実現に向け、仲間との議論や実践を通じ全職場からたたかひを創り出そう！

以上宣言する。

2024年7月13日
東日本旅客鉄道労働組合
大宮地方本部
第25回定期大会

新任された執行委員



阿部 吉弘 組織研修担当部長【写真左】
越場 浩陸 業務担当部長【写真右】

退任された執行委員のみなさん



坪井 貴生 執行副委員長【写真左】
新保 哲之 組織研修部長【写真中】
小林 忠一 情宣担当部長【写真右】

定期委員会をリードした議長団



大宮支部 山下代議員
宇都宮支部 阿部代議員

無料

法律相談

□ 9月10日(火)
□ 10月8日(火)
□ 13:30~15:00

場所：大宮地本会議室

相談日の5日前までに、地本又は各支部へ連絡して下さい。

お気軽に相談を！

中央ろうきんアンケートを実施!!

現在、私たちが安心して生活できるよう「中央ろうきんアンケート」を実施中です。この機会に家計や生活設計について考えてみてはいかがでしょうか？多くの組合員で取り組み、私たちの将来について共に考えていきましょう！

皆様のご協力をお願いします!

対象:全組合員
第1次締切り:7月31日
最終締切り :8月30日



第24回大宮地本情報コンクール 表彰式



- ◆支部・運車関係分会の部
 - 最優秀賞:大宮総合車両センター支部「宮総情報」
 - 優秀賞 :宇都宮支部「JR 東労組宇都宮支部情報」
 - 努力賞 :大宮支部「リード」
 - 努力賞 :宇都宮運輸区分会「Realize」
 - ◆その他の部
 - 優秀賞:宇都宮駅分会「宇都宮駅分会ニュース」
 - 努力賞:さいたま運転区運転士分科会
- 「運転士分科会情報ひまわり」