

JR東労組 大宮

2025年8月1日第294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: omiya-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26回定期大会を開催!!



2025年7月5日 さいたま市文化センター

職場からのたたかいの成果を確認し、あらゆるハラスメント・不当労働行為を許さず、さらなる組織強化・拡大に向け全組合員でたたかおう!

主催者あいさつ (要旨) 川澄執行委員長

昨年大会以降10名の組織拡大を実現しました。職場からの奮闘にお礼を申し上げます。その教訓は「相手ではなく私たち側の問題」と明確になりました。真剣に向かえば、相手は真剣に考えてくれます。問われるのは、我々の本気度です。会社から「新たな組織と働き方」が出されて以降、わずか2か月で7名が加入しました。職場では不安や不満を持っている人が多くいます。この現状をチャンスとして引き続き組織拡大を第一の目的として取り組みましょう。一方で、このような状況でも東労組に残り頑張ってくれている組合員の想いに応える運動づくりも重要です。「東労組で良かった」と思える取り組みづくりを強化していきます。

不当労働行為は、会社による脱退策動が始まった2018年以降の7年間で9本の申し入れを行い団体交渉を重ねてきました。しかし、未だに解決には至っていません。我々が求めているのは「会社は不当労働行為の事実を認め、おこなった者は厳正な処分のもと反省し、二度と繰り返さないようにすること」です。そして「嫌悪感をもったJR東労組からの脱退策動や、加入の妨害をやめること」です。しかし現状は、そこからは程遠い状況です。会社の「不当労働行為をやった側にしか聞かない」という常識を大きく逸脱した姿勢に対して「やられた側の話を聞く」という当然のことを求め、職場からやられた人たちが勇気をもって事実を会社に訴え、分会はそれを人たちを支えて頂きました。その積み重ねの成果として、会社は「第三者の視点で確認を行う」として、やられた10名の組合員から聞き取りをしました。しかし驚くことに会社は「新たな事実は無かった」として「再調査は行わない、首都

圏本部の賞罰委員会にも報告しない、本人たちに返さない」という回答です。とても許せるものではありません。これでは聞かなかったのと何の変わりもありません。私たちは「同じ思いをする人をつくりたくない」と勇気をもって立ち上がってくれた仲間の手を握り、無駄にするわけには絶対にいきません。私たちは団体交渉等を通じて、引き続き話し合いでの解決を目指しますが、相手である会社側に解決の意思がなく、引き延ばしたり、団交を時間だけやれば良いという姿勢であれば解決は限界と言わざるを得ません。これまで「あらゆる手段で」と言ってきましたが、今大会であらためて話し合いで解決できない場合には「第三者機関も活用し社会問題化する事を通じて、世論の判断と力を借りながら問題の解決に向けていく事」を提起いたします。代議員の皆さんの意見を頂き、肉付けをお願いいたします。

『JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について』という、これまでの会社の形を変えるものが出され、続いて新しいグループ経営ビジョン『勇翔2034』が発表されました。これまでの働き方が大きく変わり、職場では一人2役どころか3役も4役も担っているのが現状ではないでしょうか。では私たちの賃金は何倍になつたのでしょうか? 経営参画意識や社員の成長などの耳障りの良い言葉で何役もの業務を担わせ、労働時間の中で限界まで低賃金で働かせる事であれば許せません。そして我々は労働者として、その労働力を安売りにする訳にはいきません。働いたなら働いたりの賃金を堂々と要求していきます。また生活サービスに傾注するあまり、鉄道業の大前提である安全が脅かされるのであれば反対すべきものには堂々と反対し、対案を提起できる力をつけていくことが問われています。

かつて赤字を抱えた国鉄は、その赤字解消に向けて「民間並みの働き度と労組破壊を目標とした攻撃がかけられ、国鉄改革が行われた」とはいえ、AIやネットワークの近代化と人口減少に向かう社会の中で、鉄道会社としてどうしていくかは我々労働組合にとっても大きな課題です。JR東日本が鉄道会社の形を大きく変えようとしている今、その狙いや質、攻撃の内容からみても我々は現状を「国鉄改革」に次ぐ「JR改革」と位置付けて、たたかいかねばなりません。これから解明交渉を受けての基本交渉が始まりますが、そのような視点を明確にして職場からの議論づくりと広範な組織化をお願いいたします。

今年には戦後80年を迎えます。日本人の平均寿命は84歳といわれ、いま日本人の多くは戦争を知らない世代となっています。戦争体験者がいなくなってきた今こそ、私たちは騙されず時代の流れに流されることなく、平和運動を強化し連帯を広げたいかなければなりません。

会社によるハラスメントで、いまだに苦しんでいる仲間がいます。また、被害者にもかわからず加害者にされ更には「不良社員」にまで上げられても、勇気をもって個人訴訟でたたかっている仲間がいます。大宮地本として共にたたかいていきます。

向こう一年も厳しいたたかひとなりませんが、この先の一年は私たちの未来を決めるといっても過言ではない年になります。その危機感と決意をもって、職場から組織拡大に向けてたたかひをあげましょう!

いま 私たちは大きな変化の中にいます。

代議員発言(要旨) 仲間が力強く発言!

①あらゆるハラコメント・不当労働行為を許さないたたかい

◆懲罰的日勤教育で仲間が病に倒れてから2年。私たちが悪しき職場風土を生んだと反省し、日勤教育について、組織破壊 服従・責任追及と規定し、責任追及から原因究明へと転換すべくたたかってきた。パワハラ労災のたたかいは全国から支援も得た。会社姿勢は全く変わっていない。時間を引き延ばし、事実を認めず誤魔化す経営姿勢を許さず、弱さを乗り越え、全力でたたかう。

◆分会で不適切面談に対するたたかいを展開。調査を求めたが、返答は「管理者を信じる」問題があるなら本人が来てほしいのみ。その言葉を受け本人が是正を求めてきた。団体交渉では、「管理者は不当労働行為がいけない事はわかっているから行わない」「どちらの言の証言」との回答で、正しい報告をした仲間が虚偽とされた!不当労働行為に止まらず、隠ぺい・捏造・差別そのものであり、会社の質が明らかになった。

◆たたかいで得た教訓は前に出る事で組織が強化されるという事。勇気をもつて訴えた仲間が分会をたたかわせてくれた。このたたかいが代表選勝利にも繋がっている。皆で向き合い、当たり前前の事をやり切る事で、不誠実な会社姿勢を正すたたかいを共に貫徹する。

◆不当労働行為発生から2年だが未だ

解決していない。会社回答は異常で反省どころが解決する気が感じられない。2名の副長は逃げ回っている。コンプライアンス違反を犯した管理者を許さない。会社は「不当労働行為は第三者が判断」としつつ、交渉では2名の副長のことは主観での回答を繰り返し、私が受けた不当労働行為を指摘すると、「責任ある管理者の話聞いて判断している」と回答。さらに、再調査はしないとしている。到底納得できる訳がない。

◆支社の聞き取りで「二度と同じ思いを仲間にしてほしくない」との思いで、仲間が真実を語ってくれた。しかし、不当労働行為を認めないなら何のための面談なのか。社友会による試験問題での不利益扱い等も不当労働行為と認識し、更なるたたかいを創り出す。一方、6月には社友会に見切りをつけ若手が再加入。更なる拡大に向け奮闘する。

◆全組合員対話を支部で貫徹。それぞれ担当を決め集約しやり切るとした。参加者からは「管理者が全て正しい」がまかり通っていて許せない。管理者はハラコメント全てOKなのか?隠蔽体質が明らか等の声。知らない人を作らないことを実践できたのは大きな成果。

◆保線職場再編に伴う過半数代表者選挙で投票用紙へのナンバリングが判明。「重複を防ぐため」と管理者は弁明したが、許せない。抗議し再選挙となったが、職場は不安を感じていて、「会社のやり方は間違っている」等の声を得た。不正を許さず職場からたたかう。

②組織強化・拡大、過半数代表者選挙勝利に向けたたたかい

◆転勤先で代表選勝利をめざしたが、知り合いも少ない中苦労した。先輩に勇気を持って声掛けしたら、支持してくれた。勝利はできなかったが、その後も関係を築き加入が実現。「東労組はまだ信用していないが、私たちが信頼し加入する」との事。職場で発生した傷害事故の原因究明議論を「他ではできないたたかいだ」と評価もしてくれた。

◆家族が再加入。職場の先輩から声を掛けられ悩んでいると話してくれて、普段の会話で会社施策や情勢、東労組の重要性を話すようになった。多くの仲間に関わって頂き加入が実現した。

◆新規加入が実現。職場での関わりと東労組を感じてもらおう事を意識し、加入を求めた。加入後本人から「入社以降組合が悪と言われていたが、会社以上に組合はしっかり考えている」「社友会は何もしない」との言葉を得た。職場の雰囲気を作り努力した成果だ。さらなる拡大に向けて取り組む。

◆対象を起した仲間への面談での会社の対応に怒りを持ち、再教育しない会社の指導性の問題を指摘。自分を守るため戻る事を考えるべきと提起し場を作り、武蔵小金井駅暴行事件の話をして認識を変えて再加入が実現した。

◆再加入に向け相手と定例的に場を作り、加入への不安を乗り越える議論を積み上げてきた。分会でもそれぞれが実践し、共に声をかけ加入が実現。本

人は相当な決意だったが前に出てくれている。変化に対すすぐに行動した成果。実践の根拠は、仲間を変質させた会社・社友会への怒りだ。

◆サークル活動を通じた組織拡大を意識。「また来てね」で終わりでは拡大は進まない。関係が壊れるのでは?との気持ち乗り越え「自分にとっての東労組」を語れる力をつけたい。深い人間関係を作り組織強化・拡大に繋げていく。

◆半年で2回の代表選に勝利。支部として進め方を考え分会と議論。情報揭示を通じた職場回り等、顔の見える運動を意識し継続。今後新体制となっても全てを組織拡大に繋げ、たたかう。

③安全問題・業務課題・施策検証等のたたかい

◆福知山線脱線事故から20年の節目に安全集会を開催し98名が参加。討論では融合・連携の歪みや要員問題、原因究明とは程遠い面談等多くの問題が出された。新施策では業種職種別から個人別へと舵を切り、昇給を握る管理者の顔を向うようになる。この状況に立ち向かわなければ、取り返しのない事故が起きてしまう。集会で得たものを糧にたたかいを作る。

◆作業中に傷害事故が発生。見習い5名に対し一人が2名を見る体制で指導中、受傷。原因究明委員会を開催し、掘り下げて議論し、全組合員で貫徹。参加者からは「対策が不十分。指導体制は会社の責任」等の声を得て、組織強化に繋がる議論ができた。

総括答弁(要旨)

J R東労組大宮地方本部

唐紙書記長

第25回定期大会以降、1年間で10名の組織拡大を勝ち取りました。東労組全体では46名です。特徴的には4月から7名の組織拡大です。過半数代表者選挙や新たな組織再編と人事・賃金制度の提案があつてから大きな流れになつてい

と感じています。宮総支部では過半数代表者選挙のたたかいで今までの課題を克服し、一歩踏み込んだことで拡大に繋がっています。バス職場における過半数代表者選挙のたたかいは、日常的な職場活動と会社の施策も積極的に担い、イニシアチブを取ることで

圧勝し、組織拡大に繋がっています。川越車両センターでは、過半数代表者選挙での不当労働行為に対する職場からの抗議と団体交渉でのたたかいが、組織拡大につながっています。大宮統括センターでは、ミスを繰り返す乗務員に対する乗務不適格と強制転勤を通じて、未加入者に向き

合い、再加入を勝ち取り、原因究明委員会も開催しています。現実をつかみ、相手の懐に入り向き合う姿勢は教訓的です。未加入者をサークル活動に連れて来るだけで満足してしまつてい

るのではないかと、という発言もあり、もう一歩踏み込む必要性も語られています。多くの代議員からの教訓的な発言を学び、組合員と共に組織拡大を前進させま

しょう。本部大会で「定期昇給を軸とした新たな格差と分断と不利益変更反対！安全・健康・生活を守るため、全組合員でたたかう」のスローガンを掲げています。明らかに不利益変更があるので、解明交渉と基本要求を職場から創りだします。「JR改革」と位置づけ、施策に向き合います。

宇都宮運輸区で発生した懲罰的日勤教育に対するたたかいは、2023年3月に申し入れた団体交渉が、現在も中断しています。2年4カ月が経過している原因は、中断を繰り返して、回答ならざる回答で引き伸ばしている会社の姿勢です。個人への責任追及とも取れる異常な日勤教育と自殺寸前まで追い込んだ一部管理者を絶対に許しません。まずは組合員の早期職場復帰、団体交渉の議論を行い、このような会社姿勢を社会問題化していきます。

不当労働行為に関する交渉は2023年の小金井運転区、2024年さいたま運転区で発生した2件の申し入れが、組合員への調査を求めて継続議論中です。会社は一貫して被害を受けた組合員への聞き取りを行います。理由は「責任ある管理者から聞き取りをしているので問題ない」という姿勢です。また、嘘をつき聞き直つて

いる管理者は不問となつていきます。昨年9月から4回にわたる経営協議会で議論し、ようやく組合員10名への聞き取り調査が4月に行われました。頑なな姿勢をこじ開けた根拠は、さいたま運転区の組合員3名が直接現場長に抗議し、分会集会で全体化したことです。10名

の組合員は、二度と自分のような思いを

仲間させたくはないとして、自らが受けた不当労働行為を赤裸々に語ってくれました。しかし、「新たな事実はない」として会社の姿勢は全く変わりません。団体交渉で解決できない場合は、労働委員会、裁判、社会問題化を行い、不当労働行為を繰り返す異常な経営姿勢を是正させます。「被害者が加害者にされたJR

武蔵小金井駅暴行事件」は口頭弁論、ビラ配布行動、報告集会のたたかいを多くの仲間と共にくり出しました。今後も八王子地本と固く連帯したたかいます。日本は憲法9条があるから戦後80年間一度も戦争をしていません。誰が何と言おうとこれが真実です。JR東労組の推薦候補者を国政に送り出すことが、まずは私たちが平和に対して行動できることです。必ず投票にいきましょう。

宇都宮支部で旅プレを開催します。私は先月、仙台地本の旅プレに参加し、心身にハンディを持つ招待者の方と過ごし、人と人とのつながりや、思いやりの心を感じました。東労組の「抵抗とヒューマンズムの精神」を体現する取り組みです。宇都宮支部の旅プレを成功させま

しょう！規約改正が承認されれば、大宮支部と浦和支部の統合、支社支部の分会再編を行います。体制をコンパクトにし、事務所も活用し活動できるようにします。新たなスタートを共に創りだします。

最後に、代議員の教訓的な発言と来賓、傍聴者、全ての参加者で第26回地本大会を成功裏に創り出して頂いたことに感謝を述べ総括答弁とします。

謝を述べ総括答弁とします。

定期委員会をリードした議長団



宇都宮支部・江森委員 浦和支部 杉本委員

発言された16名の委員

(順不同・敬称略)

宇都宮:岡・牧田・伊藤・関
大宮:大木・山田・千葉
浦和:長瀬・川本・長沼
宮総:岡部・渡邊
支社:小林
支部会:武部・内藤
サークル:小杉

無料

法律相談

8月19日(火)
 9月9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!

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
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
組織研修担当部長	阿部 吉弘
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
業務部長	佐藤 行人
業務担当部長	井坪 貴徳
業務担当部長	越場 浩睦
業務担当部長	渡邊 功 【新任】
業務担当部長	住谷 和俊 【新任】
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
総務・財政部長	上唐湊 豊
総務・財政担当部長	深津新太郎
会計監査	鈴木 孝洋
会計監査	大室 元信
会計監査	今岡 正敦
【特別執行委員】	
青年部長	本田 隼
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

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26回定期大会を開催し、職場活動を軸とした、1年間のたたかひの成果と課題を明確にし、新たな運動方針を現場一致で確認した。

春のたたかひでは、「2025JR総連春闘勝利に向けたたたかひ」「あらゆるハラスメント・不当労働行為を許さないたたかひ」の2つの柱を掲げ、「被害者が加害者にされた！JR 東日本武蔵小金井駅暴行事件」のたたかひの提起と合わせ全職場で議論を行い、組合員・未加入者の声を本部へ届け、春闘総決起集会以降も結集の場を積み重ねてきた。そして、春闘破壊と言え早期回答と過去最大のペー格差を許さず、回答日以降も職場の怒りの声を結集させ、緊急再申し入れのたたかひを貫徹した。また、同時期に行われた過半数代表者選挙では4つの統括センターと2つの車両センターで勝利し、組織拡大も勝ち取ることができた。要求の前進は勝ち取れなかったが組織は確実に強化され、今後に向けた問題意識を共有し、たたかう構えを打ち固めた。

春闘以降のたたかひでは、繰り返されるハラスメント・不当労働行為、社友会を通じた社員差別に対し、討議資料などを活用し、団体交渉の経過や不当労働行為・懲罰的日動教育・不当処分・ハラスメント等を明らかにした。そして全職場で問題意識を一致させ、異常な経営姿勢の是正を求めてたたかうことを意思統一した。不当労働行為については会社は一貫して組合員への聞き取りを行わず、嘘をついた管理者を処分せず不誠実な姿勢に終始してきたが、労使議論を踏まえ組合員への聞き取り調査がようやく行われた。頑なな会社姿勢を変えた根拠は、組合員が直接現場長に抗議し、職場集会以て全体的に、たたかひを創り出したからだ。一方、組合員への聞き取り調査で、不当労働行為の事実を改めて指摘したが、会社は管理者の主張のみを採用し、「賞罰審査委員会には報告しない」「再調査を行う考えはない」「聞き取りをした組合員に返すことはない」と回答し、事実を隠蔽し、正当化して聞き直っている！

私たちは繰り返されるハラスメント・不当労働行為と不誠実な経営姿勢を絶対に許すわけにはいかない。団体交渉で解決できない場合は第三者機関を活用し、社会問題化していく。仲間の実践を我が物とし、健全なJR東日本グループ実現に向けて全組合員でたたかひを創り出そう！

5月7日、「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」が示された。本社・事業本部への組織再編と「究極の融合と連携」により、さらなる管理強化・労働強化が見込まれ、評価型の人事・賃金制度導入により過度な競争と格差拡大が職場に持ち込まれ、鉄道業の安全と専門性が脅かされかねない。「定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！安全・健康・生活を守るため全組合員でたたかおう！」のスローガンの下、会社の狙いを明らかにし、全職場から議論を巻き起こそう。

現在各所で事故・事象が連続し、「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。安全はチームワークと経験労働により築かれ、守られるものである。今こそ命を最大の価値基軸とし、「責任追及から原因究明への安全哲学を我が物とし、分断と格差拡大を許さず、安全第一の職場を実現させよう。

私たちは職場のたたかひにより、昨年の大会以降10名の組織拡大を実現した。会社施策発表後、将来への不安が広がる中、加入が相次いでいる。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。今こそ仲間と真剣に向き合い、自らの言葉で組織強化・拡大の実践を押し進めよう。

石破政権はトランプ政権からの圧力を受け、防衛費増額など軍備拡大を推進している。この現実を戦前帰郷であり、沖縄の住民が苦しみ、「戦争と隣り合わせの中、犠牲と負担を強いられる状況」が迫っている。今まさに世界大戦の危機である。戦争では鉄道が攻撃対象となり、労働者が犠牲になることは歴史の事実から明らかだ。今年は戦後80年の節目に当たり、私たちは改めて戦争政策に反対し、声を上げなければならない。美世志会や9条連の仲間と連携し、平和で安心して暮らせる社会の実現に向け、参議院議員選挙で具体的に行動しよう。

大宮地本は「抵抗とヒューマンズム」の精神で、あらゆるハラスメント・不当労働行為を断固許さず、懲罰的日動教育に抗し、たたかひ抜いた仲間の職場復帰を勝ち取るためにたたかう。そして会社施策に真正面から向き合い、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。

2025年7月5日
東日本旅客鉄道労働組合
大宮地本
第26回定期大会

新任された執行委員 退任された執行委員



住谷 和俊 業務担当部長(写真左)
渡邊 功 業務担当部長(写真右)



遠藤 慶宣 業務担当部長

第25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:宇都宮支部「JR 東労組宇都宮支部情報」
優秀賞:大宮総合車両センター支部「宮総情報」
努力賞:大宮支部「リード」

◆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:大宮地本青年部「情熱」



新連載

加入した仲間の声

「JR東労組の必要性を感じ、加入を決意！(K・K)」

私は入社が18春闘の後であり、組合について過激な行動をする怖い組織のイメージがありました。入社後の総合研修でも国鉄時代の労組の活動によりお客さまが迷惑を被った事件騒動等から良くない組織だと思っていました。

駅時代の先輩社員が東労組の方で、業務の悩みなどを聞いて頂きました。そのうち先輩が所属する組織はどうなのかと純粋に疑問を持ちました。車掌へ異動したのち出会った東労組の先輩社員と交流する機会があり、さらに東労組への関心は深まっていきました。だんだんと所属する社友会へ疑問を持ち始めました。それは車掌区時代に無理やり集められて一方的に上役(支社)の話を聞かされ、とても自分の意見を言える状況にないことに対してでした。

その時出会った組合員の先輩にそうした会社での不安を話す中で、社員やお客さまの命が脅かされても上層部が動かないことに疑問を持ちました。これを支え

ている社友会の考えに納得がいけないと感じるようになり、それに対して声を上げて行動できるのは東労組だと先輩に教えて頂き、組合加入に気持ちが傾きました。しかし組合費への不安がありました。が給与明細を見せて教えてくれ、さらに東労組への思いも話してくれた先輩のいる組織に加入しようという決意しました。

東労組に加入してから、私自身の事象に対し、分会で原因究明集大会が開催されました。関係列車や運転台の状況等を踏まえ、4M4Eに則り一緒に分析を行

い、類似事例の紹介や発生する可能性について、他人事でなく、多くの仲間と一緒に考えてくれる場があり、事象に対して深く追求する行動力に力強さと共に組織と仲間の大切さを実感しました。

不安があっても信頼し、支え合える仲間がいる東労組でこれからも頑張りたいと強く思いました。