



基本理念

1. 社員で考え、社員のための労働運動を目指す 企業内労働組合
2. 心とこころをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す

JUSTICE

自らを変える!! 明日を創る!! イーストイノベーション

ジェイアール・イーストユニオン
 発行者 菅野 一位
 編集者 教 宣 部
 〒105-0021
 東京都港区東新橋 2-8-28
 TEL(J R) 057-7333
 TEL(NTT) 03-6452-9687
 ホームページ検索
 「J R E ユニオン」



本部は2月10日、港区立港勤労福祉会館に於いて、「第6回中央委員会」を開催し、この間の運動の検証と、その成果の確認、そしてこれから押し進めるべき当面する活動方針を全体の議論を経て意思統一した。委員会議長には、東京地本の高橋佳昌中央委員が選出され、提起された各議案について、活発な発言により補強されたのち、満場一致で承認され、委員会は成功裡に終了した。

「第6回中央委員会」開催
 民主的労働運動を次代に引き継ぐため
 変革を巻き起こし、組織拡大に全力で取り組もう！

造であり、継承である、として全組合員が一体となって、新たな組織の変革を成し遂げようと、参集した組合員に訴えた。

菅野一位執行委員長 挨拶(要旨)

新型コロナウイルスの感染拡大が大きく取り上げられている中で、日本は、ウイルス感染者が中国に次いで2番目に多い状況となっている。この間、過酷な自然災害が毎年のように日本国内を騒がしていた状況は、令和になって新たな脅威で、この日本に警鐘を鳴らしている。いま日本では何が一番重要なかを、国民としても考えるべきである。「国民を守ることを最優先とする国家感の中で、まずは国内で国民への影響を最小限にとどめる取り組みが最優先されるべきである。この国家的な危機・警鐘と捉えられる新型コロナウイルス対策では、日本の対応の希薄さが露呈された。政権交代可能な責任ある野党勢力を築くのであれば、大義をしっかりと共有し国家国民のために働く政党政治を実践していただくことを強く望む。



冒頭、挨拶に立つ菅野執行委員長

第6回中央委員会開催にあたり、まずは、最重要課題の組織関係について、2年前のJ R東労組からの大量脱退で、J R東日本内の労政は大きく変化した。脱退者は36,000人を超え東労組に残っている組合員は11,000人を割る状況となっている。J R東日本の社員数から見れば7割を超える社員が組合未加入となっている。本日、そのJ R東労組からまた新たな労働組合が分裂結成されると聞かされており、J R東日本内では12個目の労働組合となる。そのほとんどは組合は歴史を紐解けば、左翼労働運動の中から偏向してきた労働組合ばかりであり、特にJ R東労組から分裂した組合は、私たちが以外、同じ色を持つ役員活動家が組織を作ったという実態は否めない。2000年に、J R九州労組に潜り込もうとして失敗、後にJ R革マルによる

- ご来賓の皆様**
- 参議院議員 川合孝典様
 - 参議院議員 田村麻美様
 - 春日部市議会議員 井上英治様
 - 巨野町議会議員 小野一雄様
 - 全国交運共済生協 東日本事業本部長 松井正義様
 - J T R E C 労働組合 執行委員長 鈴木光敏様
 - J R 連合 中山耕介政治組織部長
 - J R E ユニオン 退職者連絡会 大場益雄副会長

る策略と判明し、J R革マルと革マル派党本部との内部抗争に発展した事態から見ても、今回J R東労組内で起きていることは、活動家を拡散させ組織温存を図っているのしか見えぬ。小さくはなつたが、闘える労働組合をいくつも残して、社会的に偽っているのしか見えぬ、時が来れば大同に集まると見れる。

社員会・社友会が、労働組合の代わりとして、社員を守り職場創り守ることができない。多種多様な職種の中で労働移動やジョブローテーションでの労働体系に、社員の不平不満や悩みを解消する術がない。社員会役員自身が、仕事をしながら労働相談を受け、解消に導くことは困難でしかなく、役員自身が破壊してしまふ。社員のジョブ型目標での職場づくりはもとより、職場内でのリーダー職の社員が疲弊し、離職者が後を絶たなくなる。この状況下で、次の30年へのスタートを切り「変革2027」に取り組んでいくことに、現場で働く社員は安心して取り組んでいけるか。

私たちが20数年前から民主化闘争として取り組んできた結果が、現状のJ R東労組の状況であり、会社に警鐘を鳴らしてきたことからの現状である。民主化闘争の一つの成果である。

しかし、私たちが目指したのは、今のこの労政状況ではなく、会社を考え働く仲間を考えた民主的労働組合の創造であり、継承である。このことを無くして、私たちの目的達成はなく、それを叶えるためには、現状の労働組合不要論を払拭し、私たちがJ R東日本の労働組合になるしかない。27年間ぶれることなくこの組織で来たこと、私たちが最大の強さであり、自信である。最後まで全組合員が一体となって、新たな組織の変革を成し遂げよう。

安全への取り組みについて、「お客さまの死傷事故とすべてのJ R関係労働者の



死亡事故・重大労災ゼロ」を労働組合としての命題と重く受け止め、JR連合の掲げる安全指針をもとに会社との議論をさらに深めていかねければならない。一昨年から様々な施策が提案され、併せて働き方改革に伴い、パートナー会社等での仕事の仕方も変わってきた。働き手の移り変わりの過渡期でもあり、重大労災死傷事故が続いている。JRグループで働くすべての労働者の安全確保に向けて、重大インシデントに繰り返し発生する事象の撲滅に、職場の中から労働組合として組合員・社員一人ひとりに意識の醸成を創ることが大切である。労働組合のチェック機能を活かし、安全は絶対的な信頼関係のもとで

職場から作り上げていくことである。予想しえなかった災害に当たることもある。事故の質も変わってきている。実践に則した訓練や危険予知能力に磨きをかける訓練なども取り入れ、労使共通の課題とし安全意識の向上を目指していきたい。「社員会」にはできない部分もJR東日本が継承する真の労働組合であればこそできる、究極の安全を労使共々目指していきたい。

2020春季生活闘争について、JR連合加盟各単組と連携し取り組みを進める。JR連合の春闘方針に則し、JR関係労働者に相応しい働き方の具現化に向けた春闘交渉をしていく。これまでの春闘の丁寧な積み重ねで、賃金にこだわり働きがいある労働条件を求め、すべての項目を点検し、改善を図る「総合生活改善闘争」として、全組合員が一丸となった取り組みを進める。最後に、イーストイノベーションは、「自らを変えろ!! 明日を創る!!」として、これまでの自分を变えて次代に突き進む新たな組織を標榜している。J

R東日本の中に、働く社員のための労働組合は絶対に必要である。新しい仲間と共に変革された「真の企業内労働組合」を共に築き継承することを私たちは確認してきている。第7回定期大会で共に議論した実践的な運動を振り返り、次期大会で成果が必ず確認できるよう、力強く運動するための決意をお願いし、中央本部執行部を代表しての挨拶とする。

委員発言(要旨)
和知利昭 中央委員(関東)
グループ会社で働く労働者の組織化について。JR東日本ステーションサービスに出向しているが、プロパー社員は大部分が未加入。今後社員は大部分が進み、将来的にも委託化が進み、将来的に首都圏の大部分が委託化されるという中、グループ会社の労働環境、労働条件の改善に取り組みなければ、イーストユニオンの組織拡大は進まない。組合費も負担が大きいことと併せて加入しやすい環境を整えてほしい。ダイヤ改正に伴う申入れを提出済みだが、安全確保のためにホームドア設置予定のない駅へのCPラインと固定柵を設置について。また、列車が所定停止位置を超えた場合の対処方について、迅速に判断するための標識を立てて欲しい。

委員発言(要旨)
南雲春彦 中央委員(新潟)
ここ1~2年で設備部門の職場環境が変化している。少子高齢化により要員確保が困難になる前に要員を削減し、システム化や業務移管で安全管理業務を行う体制は理解できる。しかし、今回の電気部門では見切り発車が多い。業務移管から1年経過しようとしているが、JR

委員発言(要旨)
高橋基逸 中央委員(新潟)
昨冬の期末手当要求では「イースト色」をしっかりと表せた。これからもイースト色を活かした要求や組合活動を展開してほしい。また、新型コロナウイルスが世界的に大流行しているため、イーストユニオンとして感染予防対策を会社に提案して欲しい。

委員発言(要旨)
青田節雄 中央委員(仙台)
先般、新幹線地方本部を立ち上げた。役員は各地方本部との兼務であるため、本部のご支援をお願いする。2020春季生活闘争、ベア獲得の流れを止めてはならない。私たちは社会の一員として常識的な要求をしていること、私たちの運動の成果を若手や未加入者に伝えていこう。



委員会議長を務めた高橋中央委員(東京)

執行部答弁(要旨)
国井道徳執行副委員長(業務)
列車が所定停止位置を超えた場合の対策については、昨今もエアークッションで停車した事例があるため、教育の充実を訴えていく。新幹線統括本部は現業機関が地方に多く点在している。ま

池田庄一 中央委員(新潟)
先般、JR連合中央委員会に中央委員として出席した。JR連合10万人組織を達成しなければならぬと感じた。新潟地本は昨夏の定期大会以降、新委員長のもと組織拡大を最重要課題に取り組んできた。東労組崩壊で組織拡大を進められるかと思ったが、現状は組合不要論が蔓延している。職場を見渡すと人手不足や人材確保が困難なうえに、離職率が上がっている。「変革2027」達成に向けて矢継ぎ早に出される会社施策に対して、将来への不安感、同年代で競い合っている誰かの目を気にしている状態が、それによるストレスの増大が大きな原因ではないか。そのためにも「JR連合ビジョン」にあるべき労働組合像「労使関係像」などの教本を若手組合員や未加入者に読んでもらい理解を促すこと。この1~2年が勝負である。私たちの思いを結実させなければならぬ。組織拡大を確実なものとするため新潟地本一体となり取り組むことを誓う。

池田庄一 中央委員(新潟)
先般、JR連合中央委員会に中央委員として出席した。JR連合10万人組織を達成しなければならぬと感じた。新潟地本は昨夏の定期大会以降、新委員長のもと組織拡大を最重要課題に取り組んできた。東労組崩壊で組織拡大を進められるかと思ったが、現状は組合不要論が蔓延している。職場を見渡すと人手不足や人材確保が困難なうえに、離職率が上がっている。「変革2027」達成に向けて矢継ぎ早に出される会社施策に対して、将来への不安感、同年代で競い合っている誰かの目を気にしている状態が、それによるストレスの増大が大きな原因ではないか。そのためにも「JR連合ビジョン」にあるべき労働組合像「労使関係像」などの教本を若手組合員や未加入者に読んでもらい理解を促すこと。この1~2年が勝負である。私たちの思いを結実させなければならぬ。組織拡大を確実なものとするため新潟地本一体となり取り組むことを誓う。

委員会宣言

本日、私たちは、港勤労福祉会館において、第6回中央委員会を開催し 組織の決意を確認するとともに、安全の確立、2020 春季生活闘争勝利など、当面する活動方針を全組合員が一つとなって突き進むことを満場一致で決定した。

第一に、安全の確立については、会社が「安全をトッププライオリティと位置づけ、究極の安全を追求していく」と同等に、労働組合としても「安全は絶対に譲らない」という信念に基づく行動を実践し、全ての JR 関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロの安全確立を最重要課題に位置づけ、「技術継承・人財育成」問題も含め、「教育・訓練のあり方」について、更に議論を重ね会社側に投げかけていく。また現場段階に於いても、若手に伝え、現場管理者との議論を通して、安全最優先の企業風土・職場風土を築いていく。

第二に、2020 春季生活闘争は、JR連合「中期労働政策ビジョン」に基づき、人財の確保が喫緊の課題となる中で、JR 東日本グループ全体の発展に寄与するための交渉を進めていく。グループ会社なくして JR 産業の発展、安全・安定輸送の確保はあり得ないという実態のなかで、「人への投資」を求めていく。そうした中で人財の定着、多様な仲間の活躍できる環境整備を重視し、労働条件の点検・改善を図る「総合生活改善闘争」を推し進めていく。JR 東日本グループで働くすべての仲間の負託に応えられる春季生活闘争とするべく、職場からの闘争を展開する。

第三に、私たちは会社を守り、一層発展させ、会社施策を成功させる為に再び立ち上がる必要がある。会社の中には「労組アレルギー」ともいえる感情がある。しかし、今また、変わった形で会社に危機が迫っている。この危機を回避できるのは私たちの行動以外にない。昨年7月の第7回定期大会以降「前へ！」との言葉で組織運動を展開してきた。「前へ！」の言葉の根底にあるのは、時として悩み、立ち止まりながらも、行動し、問題を克服するために進んでいくことだ。辛く、苦しい時も逃げ出さず、笑顔で共に歩んでくれた仲間がいる。仲間を信じ、共に歩んできた これまでの運動の下に今がある。今こそ「前へ！」、それこそが私たちの求めたゴールへの最も近い道であると確信し、イーストユニオンを躍進させるべく運動の実践を展開する。

イーストイノベーションは、「自らを変える!! 明日を創る!!」として、これまでの自分を変えて次代に突き進む新たな組織を標榜している。JR 東日本の中に、本当にそこで働く社員のための労働組合は絶対に必要である。真に JR 東日本を守るのは、真の企業内労働組合である。私たちが民主化 30 年の歴史の中で存続して来たのは、今、この時だからこそにある。そしてこの 30 年の責任にケジメをつける。JR連合は、「JR連合ビジョン」を策定し理念をすべての組合員と共有し、JR連合 20 万人組織を描くべく JR 産業で働くすべての仲間の総結集を目指す。その達成の力ギは、JR 東日本グループの総結集にある。我々は、変革された「真の企業内労働組合」をこの JR 東日本に築き、そして未来に継承しよう。

以上、宣言する。

2020年 2月10日
ジェイアール・イーストユニオン
第6回中央委員会

めるところ、分散するところを区別し、良い方向にまとめよう働きかける。会社の施策に向き合うためにも「変革2027」を私たちがしっかりと担っていく覚悟が必要。電気部門の幹在分離については、見切り発車の要素が多い点を指摘し改善に繋げていく。本部・本社間でしっかりと要請していく。春闘要求について、何も要求せずに賃金が高がる会社ではない。実際、賃金制度改正により車両系

や設備系の資格手当(月2,000円)は私たちの要求から生まれた成果である。これこそ労働組合の魅力である。新型コロナウイルスに対するは、マスク着用を会社に投げかけた。すぐに反応がありマスクやアルコール消毒液の増配に繋がっている。

秋山順一執行副委員長(組織) 6名の委員から貴重な意見を頂いた。私たちが第一組になればもっと良い会社になることに違いないが、説得にまで至っていない。プロセスは何かのグループ会社組織化について話したが、組合費は2,000円として行こう。

全体像が見えない要員カッター。今までは相手が革マルではないかという関係から、会社は何も言えなかった。本当の話が出来ていないと思っ

週末手当要求3.15カ月はイースト色をしつかり出すことであつた。そしてその思いを伝えることができた。このことに自信を持つていこう。未加入者の受け皿は私たちがイーストユニオンしかあり得ない。本部総対話行動を引き続き実施していく。思いの丈を何でも言つて欲しい。組織拡大に特効薬はない。いつか労使関係は変わる。その変わり目に私たちが困ることのないよう、今から着々と準備を整えていこう。



集約答弁 菅井正和事務局長

会社はどこに向かおうとしているのか。しっかりと私たちが導いていかなければならない。一緒に進むべき道を示していこう。私たちイーストユニオンが会社の行く末であるとの認識を持ち、明確なベクトルを示していこう。東京支社の一部の職場では、社友会に加入しないと昇進試験の勉強会に参加させてもらえないと聞いている。

そうした実態や、組合未加入者が多い現実がある中で、労働組合の意義を示していかなければならない。

オリンピック・パラリンピック終了後は業務委託が加速すると考えられる。私たちはそれが駄目だとは言っていない。その後どうするかである。労働条件等を含めてグループ会社に関しても一体となった取り組みをしつかりやつていく。

2020 春季生活闘争では力を合わせてベースアップを勝ち取ろう。夏季手当についてもしっかりと要求していく。期末手当要求の3.15カ月は、先を見据えた要求を行った。会社には良い意味で驚かれた。私たちのイースト色をしつかり示すことができたと考えている。

会社のこれからの進路を、私たちが示し、私たちの運動をさらに推し進めていこう。