



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」

J R Eユニオン「第9回定期大会」開催!

組織の総力をあげて難局を乗り越え、私たちの掲げた「会社と共に」の実践から
会社の持続的成長と組合員・家族の幸せを実現しよう!

7月9日、中央本部は「第9回定期大会」を品川区立中小企業センター(東京都)に於いて開催した。新型コロナウイルス感染症拡大を鑑み、各地方本部(新潟・仙台)をオンライン接続し、大会構成員、来賓を含め約40名が参加した。

大会議長には、齋藤勝彦代議員(新幹線地本)が選出された。質疑応答では5名の代議員から事前質問があり、組織現状からの運動のあり方、安全の確立に向けた取り組み、コロナ禍を意識した会社施策の検討など、当面する活動方針を全体で確認し、菅井事務局長の総括答弁の後、提案された令和3年度運動方針などの各議案、大会スローガン、大会宣言は満場一致で承認された。

秋山執行副委員長の閉会挨拶、菅野執行委員長の「団結ガンバロー」で本大会は成功裡に締めくくられ、「会社と共に」気持ち新たに、イーストユニオンの新たなスタートが幕を開いた。

菅野一位執行委員長 挨拶(要旨)



新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、JR産業は発足後最大の経営危機に陥っており、JR東日本も発足以来最大の危機的経営状況に陥っている。「変革2027」を掲げ、10年後に設定し進めていた技術継承、人材育成の予定は、このコロナ禍で一変した。10年後の結果を1年でも2年でも早く実施しなければならぬ。そして

追い打ちをかけるかのよう
 に、昨年11月には感染症拡大の第3波が襲来し、GOTOキャンペーンの一時停止や年末年始輸送が過去最少となったことに加え、本年1月8日には首都圏の1都3県を対象に緊急事態宣言が再発令され、その後11都府県に拡大するなど経営環境はさらに悪化の一途をたどった。その後第4波がGWに合わせるかのように再来し小床状態にあった経営を再び直撃したことで状況がさらに深刻化し、JR東日本の業績はさらに拡大した。そして、4月28日2020年度期末決算が発表され、単体・連結ともに赤字決算が出された。営業収益の大幅減に対し、営業費はほぼ前年度と変わらず、結果として営業損失、純損失が拡大している中

でかかる経費は縮小して
 ないことから、人件費に手を掛けた21春闘や夏季手当交渉となり、労働組合としても大きな苦境の中での取り組みとなった。

昨年来の状況を立ち止まって考えたとき、今回のコロナ禍は一過性の災禍ではなく、私たちが取り巻く社会が大きく変化するという点で、従来とは大きく異なっている。私たちが10年後に想定していた社会が一気に到来したといってもよい社会の転換点であり、民主化闘争と併せJR産業としても大きな節目として捉えなければならぬ。

深澤社長は、社員に向けた21春闘メッセージにおいて、経費の見直しにおいて4分の1を占めている人件費について、「雇用の安定を優先する」との事由で、賞与や定期昇給の減額を決めた」とし社員に理解を求めた。しかし会社の性急ともいえる施策の実施やそれに伴う社員感情、押しつけ的な黒字化への取り組みが、経営側との危機感において社員に共有されていないことから、社員には会社に対する不信感が出始めている現状もある。結果として組合に関心を持とうとしていかなかった社員の中には、昨年から夏季・年末手当の減額や定期昇給削減などから、社員会・社友会での無力・無意味さを実感し、闘う労働組合へ希望を見る社員も出てきていることは、会社の将来に大きな危惧をもたらしている。会社は、将来を担う現場社員をしっかりと見据え、まずは社員がこのJR東日本を信頼することであり、そ

して苦しいときにこそ、会社と共に頑張る社員を敬う会社の姿勢が、JR東日本の変革された将来を創造することは間違いなく考えている。

私たちイーストユニオンは、「会社と共に」を発し、真摯に会社に向き合い、労働組合としての位置づけから、しっかりと組合員相互で確認し決断しなければならぬ。

その様な観点から、今大会の運動方針の要旨として二点について提起したい。

一点目は、私たちは私たちの生活の土台である会社を守り、コロナ禍での苦境から会社経営を逆転させるため、施策にも前向きに取り組みなければならぬ。しかし、会社の中には「労組アレレギ」ともいえる感情を作り出し、労働組合が悪しき慣習であるかのように言う人達もいる。しかしこのコロナ禍で労働組合の意義、必要性を改めて実感した社員も多数いることがわかった。安心して社会生活が送れることの土台は、会社で働くことでの収入からしかない。そのためには会社が過去に回帰する不安を払拭しなければならぬ。この不安を共に払拭できるのは、毅然と会社への思いを貫いてきた私たちイーストユニオンの考えであり行動以外にはない。私たちは「会社と共に」を掲げ、あえて会社に呼びかけた。もしか

したらこれは最後の呼びかけになるかもしれない。新型コロナ禍の威にして、言い訳はできない。私たちが目指している組織の到達点には、まだいくつもの壁が残っているが、負けない思いこそが私たちの大きな力であること、今大会でも再確認していただきたい。その力で更なる行動の実践から、必ず仲間を増やす新たな労働組合に転換していく事の議論をお願いしたい。私からの最後のお願ひになるかもしれないが、ぜひこの大会で決断する議論となるようにお願いしたい。

二点目は、最優先事項とする安全の取り組みと併せ、労働条件などの組合員に直結する業務の取り組みである。安全を会社のトッププライオリティと位置づけ、「変革2027」での施策、コロナ禍での経営状況改善を足早に進めてきている。中央本部は、現場第一としながらも本社、経営側への労使関係改革を促す取り組み、運動の展開をしている。本部、地方本部での運動の役割を改めて見ていただき、それぞれが責任ある運動を実践しているかを点検していただきたい。他に委ねるのではなく、これまでも私たちが変えてきていたことを思い起こしていただきたい。そして、その時折の結果に評論家となるのではなく、それぞれが責任を持って信念に基づく行動を実践した結果を、本部・地本

役員・組合員が議論し組織として乗り越える運動を展開してきたことを確認していただきたい。「自らを変える!! 明日を創る!!」は決して絵空ごとではない。これまで自分を変えてきたし、年齢ではなく新たな自分を創造してきたはずである。歴史は変えられないが、未来を変えられること、創ることはできる。買って来た歴史があるからこそ、今、本当に言えることがあるはず。JR東日本の中に、そこで働く社員のための本当の労働組合は絶対に必要である。会社の経営状況はこれまででない苦境下にあるが、その厳しい現状の中、現場の社員を一つにできるのは「真の企業内労働組合」の規範を持つ私たちだけである。私たちはこの会社にイースト運動を継承させることだけに留まらず、新たな労働組合へ変革される道への協力を惜しまない気持ちがあるはず。私から役員や組合員、地方本部へお願いできるのは最後になるかもしれないが、私たちの後輩社員が安心して働ける会社、楽しく元気に働ける職場、そして労働条件を勝ち取るために、JR東日本の中に「会社と共に」から社員を守る労働組合の再構築に、最後まで共に闘い取り組むことを強くお願いしたい。

から手段・手法を屈し、JR東日本の労働組合として取り組んでいく。最後に、今後も、地方本部、現場組合員の皆さんからのご協力を切にお願いし、今定期大会の成功に向けて中央本部執行部を代表してのあいさつとする。

「来賓の皆さま

大変お忙しい中、駆けつけてくださいました皆さまには、多くの激励のお言葉をいただきました。心より厚く御礼申し上げます。

JR連合 政所大祐 事務局長



6月のJR連合定期大会より、新体制の一員として戻ってきた。若々しい、力強い体制で取り組む。コロナ禍による雇用不安が続く中、JR全体では1兆円の利益が蒸発した。各産業でワクチンの職域接種を進めているが、供給が追いついていない。航空連合との対話でもこれからの不安について話しがあった。まずは雇用を守る、産業

を守ることに、JR連合としての重要な課題である。JRグループ全体では20万人超の仲間がいるが、JR連合としては8万7千人。社会的にはまだまだ小さい産別であるため、他産別・ナショナル連合とも連携し、コロナ禍の不安解決を重要課題として進めており、皆さんと共に進みたい。安全は絶対に譲らない精神のもと、アフターコロナを見据えた真の改革が必要である。職場の風通しの良さが如何に大切か、コロナ禍で顕著に表れた。労働組合として働くものの意見を吸い上げること、仲間を大事にしていくことが役割。JR東日本の中で最も多様な労働組合はどこか? すでに明白である。イーストユニオン「会社と共に」で描いている将来像を、SNS等も活用しつつ、政策面を含めて労働組合の力強さを見せつけていこう。

かわい たかのり

参議院議員(オンライン)



今年3月の参議院・予算委員会では、JRの路線図に輸送密度を色分けしたパネル

を用い、菅総理に直接、コロナ禍におけるJR各社が抱える経営難について問題提起した。その結果、旧国鉄再建法に基づいてJR各社の路線を存続するための施策を検討したいと、菅総理から鉄道産業のあり方について前向きな意見をいただいた。これはテレビ報道等でも紹介された。JR労働者の立場を取り組みを継続したい。イーストユニオンの皆さまより、引き続きのご指導とご支援をお願いしたい。コロナワクチン接種後、大多数の国民が集団免疫を獲得すれば、コロナ収束に向かう。それにより、旅行等の往来が活発になるだろう。組合員の皆さまも日々の健康に留意しつつ、今しばらくのご辛抱を。

田村 まみ

参議院議員(オンライン)



参議院に送り出していたから丸2年が経過した。当時、サービス業で働く現場の組合員はカスタマーハラスメントを受け入れるしかないとの意見を占めていた。しかし、その状況は

徐々に改善され始めている。ハラスメント防止策の一環として、消費者教育としても取り組むべく、必要な予算も計上された。このような横断的な活動ができるのも、私を参議院に送り出していた皆さんのおかげ。コロナ禍、交通産業を含めたサービス業全般が、厳しい状況を強いられている。政府は、感染対策をしっかりと施している産業への対応策を打ち出せていない。第三者認証を都道府県としてではなく国として出すべきだと訴えている。引き続き、皆さまと共に行動していく。

質疑応答(質問要旨)



齋藤勝彦 大会議長

安全の確立

・昨年11月に羽越線脱線事故の現場に赴き、事故の慰霊碑(慰霊棟)に献花行動を展開した。重大な鉄道事故が発生したこと反省と教訓を胸に刻み、事故を未然に防げなかつた私たち「労働組合」の責任を決して忘れることなく、安全の確立を最重要課題と位置づけ、事故を風化させない取り組みを行った。

・安全については、労使の枠を超えた議論が不可欠であり、現場段階でも議論を重ねていかなければ、お客さまに「安全・安定輸送」の提供は出来ない。労働組合として有効なチェック・提言機能を発揮し「技術継承」問題も含め、「教育・訓練のあり方」について更に議論を重ねることが重要だ。ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との考えは安全対策の基本である。「人間はミスをするもの」であり、「思い込みをするもの」であるという観点から考えていかなければ同種の事故は減少しない。私たちが現場段階に於いて若手に伝えていくとともに、管理者側と議論を重ねていかなければ安全最優先の企業風土・職場風土は築いていけない。安全がすべてに於いて優先すること、尊い人命を預かっているという一人ひとりが常に胸におき、業務に従事しなければならぬ。

会社施策

・安全については、労使の枠を超えた議論が不可欠であり、現場段階でも議論を重ねていかなければ、お客さまに「安全・安定輸送」の提供は出来ない。労働組合として有効なチェック・提言機能を発揮し「技術継承」問題も含め、「教育・訓練のあり方」について更に議論を重ねることが重要だ。ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との考えは安全対策の基本である。「人間はミスをするもの」であり、「思い込みをするもの」であるという観点から考えていかなければ同種の事故は減少しない。私たちが現場段階に於いて若手に伝えていくとともに、管理者側と議論を重ねていかなければ安全最優先の企業風土・職場風土は築いていけない。安全がすべてに於いて優先すること、尊い人命を預かっているという一人ひとりが常に胸におき、業務に従事しなければならぬ。

・「現業機関における柔軟な働き方の実施」について「一括センター」「営業統括センター」を新設し、これまでの役割分担にとらわれずに柔軟な働き方を実施していく。とあるが、今現在職種により異なる資格（免許）があり、規定や基準を順守して業務を遂行している。柔軟な働き方のイメージだけで、安全が保たれるのかとても心配だ。実施に向けて成功させるための議論を行っていただきたい。

春闘・団体交渉

・21春闘ベアなし、定期昇給係数2であった。職場の若手人が多い。一方、JR他社は所定期昇給で妥結。この差を訴え組織拡大へつなげる運動を展開しよう。JR東日本には健全な労働組合と信頼関係が今こそ必要な時。社友会では交渉も社員の意見

技術継承

・JR東日本は、一定の年月をかけて知識や技術を習得し、そのスキルを後輩へと継承していくことで事業を継続してきた。このことから、雇用形態・就業形態は長期安定雇用が基本であるにもかかわらず、貴重な戦力として育成した社員をみすみす手放すことは企業にとつても

- 【関東】
 - 高橋佳昌・和知利昭
 - 佐藤定司・浅海克敏
 - 栗原 孝
- 【仙台】
 - 清水孝雄・佐久間常義
 - 佐藤 徹・小林俊一
 - 瀬戸信作・佐藤康浩
 - 橋本康男・渡辺 近
- 【新潟】
 - 本間一弥・高橋基逸
 - 池田庄一・金田友稔
 - 鈴木雅明・渡辺敏昭
 - 南雲春彦・日水 浩
 - 神田広栄・藤原光男
- 【渡辺 勝】
 - 齋藤勝彦・高橋洋一
- 【特別代議員】
 - 日光 忠（運輸車両）
 - 新保 浩（設備）
 - 新保 浩（営業）
 - 柘窪吉則（管理）
 - 大泉浩康（管理）
 - 水間 勉（エルダー）

大会代議員

はつきりと見える労働組合運動の更なる展開をお願いしたい。

・「柔軟な働き方」について提案され議論されている。職場においても勉強会などで上司から説明を受けた。私は最終的に駅がお客さまにとってご利用しやすいものになることは賛成である。しかし、いきなり短時間となるとお客さまにとって不便なものにならないかと危惧する。そこで働く私たち社員にとっても施策の目的を達成する意味でも段階的に行えないかと思っている。

・勉強会に参加した仲間から「現実味を感じない」との声がある。特に考えなければならぬものは「安全」を担保する、その具体策である「技術継承」の問題もある。安全はマニュアルだけでは創り上げられない。これまで培ってきた「技術」をいかに



新潟地方本部会場

して伝えて戴けるのか交渉の中で明らかにして戴くことを求めたい。

組織拡大・強化

・コロナ禍で厳しい経営状況を取りこぼすには、健全な労使関係から生み出される信頼関係を基に各種施策を成功させ、労使一体となり経営状況を回復することである。しかし現実には、現場では各種施策の理解不足と、日々の業務に追われ施策に取り組む状況ではない。困難を打破するには当たり前の労使関係の構築しかない。その為に組織拡大・強化の取り組みを一層強化することを求めたい。

・社員の教育や能力向上は会社であるが、日々の悩み事や労働相談は労働組合が得意とするところ。社員の成長が会社の発展に繋がるとの考えはJREユニオンも会



仙台地方本部会場

社と同じである。コロナ禍において労使が互いの足を引っ張りあってはならない。労使それぞれの得意点を活かして共に難局を乗り越えるために、労使共同宣言の締結を検討されたい。

・「会社と共に！」JR東日本における「真の変革」に向け、「社員の意識改革」「職場改革」「労使改革」を訴え、情報を職場の若手に配布する運動を展開中である。しかし一部組合員のみでの運動となり今後広げる取り組みが必要である。エルダー組合員が全体の半数となり、今後退職者が増加する。厳しい財政となるが効率的な組織運営を行ない、組織拡大への取り組みを邁進させなければならぬ。

・会社経営の苦しい時にこそ知恵を出し、克服策や打開策を打ち出し、仲間説明し理解を得るための努力をすることが大切だと考える。私もより多くの賃金を得たいし、働きやすい環境の中で働きたい。JR発足以後初となる赤字決算であった「今こそ、労働組合としていかに考えるか、行動するかに労働組合の真価が問われるのだと思う。今後もうこうした活動に参加し労働組合の運動、労使関係について学びあっていき

たい。

・私たち組織にとって「組織拡大」は喫緊の課題である。これまで本部の指示に従い地協の先輩たちと一緒に「会

社と共に」を配付し声を聞く運動を展開してきた。多くの仲間には配付できなかったが「配付した友人、知人からは「イーストの危機感について共有できる」と言って戴けた。こうしたことがきっかけでイーストユニオンに興味を持ってもらうこと、私たちのホームページを見てもらうこと、共感してもらうことが大切である。その向こうにこそ「組織拡大」がある。会社は今、労働組合アレルギイがあるがこうした状況であるからこそ企業内労働組合主義を貫く私たちの運動が大切である。昨日より今日、明日より明後日。少しずつ理解者を増やす運動を展開していきたい。

・結成時より組合員の高齢化が進み、エルダー組合員の増加は財政的に厳しい状況となつてきている。組織活動に制限がかかる事は避けなければならぬ。その為には組織拡大が重要となる。苦労して立ち上げた組合を継続、発展させるために組合費の変更を提案する。組合費は安い方がよいに決まっているが、組合結成後に新たに加入していただいた方はイーストユニオンの活動に賛同して加入したと思われ、組合費が安かったから加入したという人は皆無といえると思う。権勢を誇った東労組が瓦解して細胞分裂と言えよう。組合が多数できたが、会社の

財政

・私たちが組織にとって「組織拡大」は喫緊の課題である。これまで本部の指示に従い地協の先輩たちと一緒に「会

発展と社員の生活を守れる労働組合はイーストユニオンだけ。この受け皿となる組織を継続・発展させるために提案する。

**総括答弁
菅井正和 事務局長**



社員の幸せのためには、今年度こそ会社の黒字化が必須である。しかし、そのためのしわ寄せが現場に押し寄せており、かつ早急な施策が矢継ぎ早に出されていることを危惧している。私たちイーストユニオンが検証し、しっかりと会社に申し出なければ、会社は間違った方向に進んでしまいかねない。どんな小さなコトでも良いので、これからも意見をいただければ有り難い。財政状況も厳しいが、「最後の1年」との思いで気を引き締めて頑張っていこう。まもなく開催される東京オリンピックは、一都三県の無観客試合が決定したことで、通常のダイヤで運行されることだろう。皆の力で、安全・安定輸送を完遂しよう！

令和3年度新役員

- 執行委員長 菅野 一位 (新幹線)
- 執行副委員長 国井 道徳 (新幹線)
- 秋山 順一 (関東)
- 添田 寿男 (仙台)
- 瀬藤 正樹 (新潟)
- 事務局長 菅井 正和 (関東)
- 執行委員 斎藤 弘昭 (関東)
- 小林 徹士 (新潟)
- 鮫島 毅 (関東)
- 会計監査 高橋 洋一 (新潟)
- 菊地 博英 (関東)

退任された役員

- 飯野 浩 執行副委員長
- 船山勝広 執行副委員長
- 五十嵐優一 執行委員
- 小林篤史 執行委員
- 齋藤 修 会計監査

お疲れ様でした。ご功勞に對し、心より感謝申し上げます。

アフターコロナの時代に果敢に向かつて、新たなステージへの幕を開けたジェイアール・イーストユニオンは、「会社と共に」の実践から民主的な労働運動を進め、JR東日本で働くすべての仲間のJR連合への総結集をめざします！

大会宣言

本日、私たちは、品川中小企業センターにおいて、第9回定期大会を開催し、組織現状からの運動のあり方、安全の確立、会社施策の検証など、当面する活動方針を確認し、組織としての決断と組合員相互の決意を確認するとともに、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、私たちは私たちの生活の土台である会社を守り、コロナ禍での苦境から逆転させるため、「変革2027」の難しい施策にも前向きに取り組み、必死に活動を展開してきた。会社の中には「労組アレルギー」ともいえる感情を作り出し、労働組合が悪しき慣習であるかのように言う者もいる。しかし労働組合の存在意義、必要性を改めて実感した社員が多数いることがこのコロナ禍の苦境の中で露わになった。JR 東日本、東日本グループで働く労働者が、この会社で自分たちの会社を繁栄させ、安心した社会生活を送れることを切に望んでいる。そのために会社が過去に回帰する不安を払拭しなければならない。この不安を共に払拭できるのは、毅然と会社への思いを貫いてきた私たちの行動以外にない。私たちは「会社と共に」を掲げ、「+ONE」の組織運動を展開しながら、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きた。辛く、苦しい時も逃げ出さず、笑顔で共に歩いてくれた仲間を信じ、これまでの運動の下に今がある。その一年を振り返り今こそ「前へ!」、「One More」「Two More」それぞれが私たちの求めたゴールへの道である。新型コロナ禍の大きな影響の中で、私たちが目指している組織の到達点には、まだいくつもの壁が残っているが、負けない思いこそが私たちの大きな力である。その力で更なる行動の実践から、必ず仲間を増やす、信頼を築き結果を出していく。

第二に、安全の確立については、会社は安全をトッププライオリティと位置づけ、3つの柱で究極の安全を追求していくとしている。現場第一の労働組合としても「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、「働く者の安全確保がひいては鉄道全体の安全性向上につながる」との認識に立ち、お客さまの死傷事故と全ての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、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、若手社員や将来を担う現場管理者との議論を通して、私たちが持てる安全継承を現場第一線で発揮し、安全最優先の企業風土・職場風土を築いていく。

コロナ禍に掛けて私たちの運動への言い訳はしない。「自らを変える!! 明日を創る!!」は決して絵空ごとではない。これまでも自分を変えてきたし、年齢ではなく新たな自分を創造する。歴史は変えられないが、未来を変えること、創ることはできる。貫いてきた歴史があるからこそ、今、本当に言えることがある。JR 東日本の中に、そこで働く社員のための本当の労働組合は絶対に必要である。私たちの会社の経営状況はこれまでにない苦境下にある。その厳しい現状の中現場の社員を一つにできるのは、「真の企業内労働組合」の規範を持つ私たちだけである。私たちは継承させることだけに留まらず、新たな労働組合へ変革される道への協力も惜しまない。JR 東日本の中で真に「会社と共に」から会社を守る、社員を守る労働組合を創造しよう。

以上、宣言する。

2021年7月9日
ジェイアール・イーストユニオン
第9回定期大会