

# 「共感」から「共創」へ

## 輸送サービス労組運動を すべての仲間とともに作りだそう！



2025年  
1月1日

# JTSU-E JOURNAL MITO 新年号

JR東日本輸送サービス労働組合  
水戸地方本部

〒312-0047 茨城県水戸市常磐町6251-1  
TEL:029-350-6648  
MAIL:mto@jtsu-e.com  
発行人:黒澤 純一



### 執行委員長 新年あいさし

執行委員長 黒澤 純一

明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

年末手当について、会社は「基準内賃金の<sup>2</sup>、<sup>8</sup>カ月分とし、特に1カ月分を加算し<sup>9</sup>、<sup>9</sup>カ月とする」との回答を示しました。私たちの要求した「基準内賃金の<sup>3</sup>、<sup>5</sup>カ月+5万円」には程遠い結果であり、この間の人員不足による休日勤務の増加や「融合と連携」施策など、労働強化されてきた現場実態と大きくかけ離れた回答でありました。

本部は、この回答を受け、席上妥結することなく、会社回答の再考を求める申17号を提出しました。短期間ではありましたが、団体交渉に向けて会社回答に対するすべての仲間の怒りの声を集約し、あらためてコロナ危機と赤字経営を乗り越えてきたその努力をぶつけてきました。

私たちは、これらの取り組みを通じて、職場で組合員のみならずすべての仲間がこの現状を訴え、怒りの声を集約することが出来ました。こういった職場での日常活動をさらに強化して、「25春闘」へと繋げていかななくてはなりません。「25春闘」に向けては、あらゆるたたかいの高揚をつくり出し、会社に対する怒りからすべての仲間実践と行動を促していかなければなりません。

昨年は、板倉副委員長の元職場復帰を求めた「水戸地本事件」の救済申立に向けて、この強制配転が「特殊であること」を証明するため、「ジョブローテーション及び職場実態アンケート」を実施し、組合員のみならず転勤を経験したすべての仲間を対象にして取り組んできました。そういった私たちの取り組みに対して、会社は「就業規則23条違反」とし23名の組合員への事情聴取、うち10名の組合員を処分（訓告1名、嚴重注意9名）するという異常な職場管理を強行したのです。

地本は、今回の異常な「事情聴取と処分」については、「水戸地本事件」の新たな証拠として提出し、今回の処分者の「処分撤回」を救済項目として追加しました。同時に職場では、会社の真の狙いについて繰り返し議論・学習し、会社が「いかに組合未加入者と接触されたくないのか」をあらためて自覚し、私たち自身が会社攻撃に萎縮することなく、さらに日常活動を実践することを意志統一してきました。

特に、今回のアンケートを多くの組合未加入者が取り組んでくれたことは大きな成果であり、組合未加入者との「共感から共創へ」の運動をつくり出してきたことは大きな意義があったと言えます。今後はこのような総括に踏まえて、職場での「日常活動強化」を基本に「組織拡大」に向けた道筋をつくらなくてはなりません。組合未加入者も会社施策と経営姿勢に対する不満は間違いなく鬱積しています。問題は、私たちの職場での運動づくりにあることは言うまでもありません。処分された仲間の怒りと悔しさをバネに、さらなる職場活動の高揚を実現していきましょ

会社は、11月27日に久留里線の一部区間（久留里～上総亀山間）を廃線し、バスによる代替輸送を検討する方針を打ち出しました。災害を原因にしたケースを除き、JR東日本発足以来初の廃線となります。

私たちは、赤字ローカル線「36路線72区間」に対して、廃線や代替輸送を検討する方針が公表されて以降、当該線区の現地調査や自治体との連携強化を取り組んできました。地本管内では、水郡線と常磐線の一部が該当しており、沿線自治体の職員やNPO法人の皆さまとの意見交換や共同行動を実現してきました。

水郡線では、11月に「水郡線と共に健康ウォーク実行委員会」主催で「ポールdeウォーク大会」を開催し、開催に向けて大子町、矢祭町、埴町の皆さまと連携し、町の広報誌で参加者を募るなどの取り組みをつくり出してきました。当日は、沿線を歩くことを通じて水郡線の新たな魅力を発掘してきました。併せて、水郡線に関する講演会を開催し、水郡線の歴史を学び、存続に向けた想いを組織内外の方々と共有することが出来ました。

この取り組みを契機として、埴町では町の広報誌「水郡線90周年特集」に水郡線営業所分會組合員のインタビュー記事を掲載することとなりました。この埴町の要請を受け、現場長も同意したうえで、職場での組合員のインタビューや写真撮影を実施してきました。

ところが、広報誌の記事も完成し掲載直前となった状況の中、突然、会社から「記事は掲載してはならない」との判断が下されたのです。現場長が同意して進めてきたにもかかわらず、突如の「ちやぶ台返し」は、JR東日本の信頼を失墜させる行為に他なりません。

さらにもう一つ、町への断りは電話一本であり、掲載できない理由も「ポールdeウォークの写真が組合活動にあたる」など、意味の解らないことが述べられたそうです。そればかりか、会社から町の担当者に対して「組合員とはどのような関係なのか」「どのような経緯があったのか」などと逆質問するなど、失礼極まりない対応でありました。

これらの経過を見れば、この間、私たちが指摘した『JR東日本の常識は世間の非常識』の体質を象徴する出来事だと言えます。さらに、「地域貢献」「地域活性化」を標榜する会社方針とも大きくかけ離れた行為であり看過することはできません。

『会社は言っていることとやっていることが違う！』これは、組合員・組合未加入者問わず、職場でよく耳にする声です。現場実態を無視して、すべてを強引に進めようとする経営姿勢の現れではないでしょうか。このような企業体質では、会社が謳う「社員・家族の幸福の実現」は「絵空事」と言わざるを得ません。そして私たちは、こういった現実には憔悴し浮遊している仲間の「駆け込み寺」にならなければなりません。そのためには何よりも「職場の強化」が必要不可欠なのです。そういった「職場を原点にした運動」を最前頭でつくり出す決意を申し上げ、新年のあいさつとさせていただきます。

### 【組織部発】 「ジョブローテーション及び職場実態調査アンケート」の取り組みを教訓に「すべての仲間と共に組織強化・拡大を目指そう！」

昨年12月12日の全支部分会代表者会議において、①「JR東日本（水戸地本）事件」の勝利に向け、板倉副委員長の強制配転が「特殊」であることを立証する ②国際労働機関（ILO）など労働者救済機関への労働組合差別・職場実態の共有と是正に向けた運動を強化する ③取り組みを通じて組織強化・拡大を目指す という3点の目的を掲げ「ジョブローテーション及び職場実態調査アンケート」を提起し、3月末まで取り組んできました。

アンケートの集約結果は、全体で352名（組合員140名、他労組組合員11名、組合未加入者201名）となり、ジョブローテーション経験者以外にも多くの仲間の声を届くことが出来ました。特にこの間、会社からの我々に対する様々な不当労働行為や組合差別等で、私たちが組合未加入者との関係を分断する狙いから見て、組合未加入者201名の声を集約できたことは大きな成果であることは間違いありません。

一方で会社は「会社施設内において会社の許可を得ずに組合活動を行った」とし、アンケートを取り組んだ分会役員に対して、2月15日を皮切りに突如として事情聴取と処分を行い、現時点では処分者10名（訓告1名、嚴重注意9名）、事情聴取者23名にも及んでいます。

水戸地本は、この会社の狙いを①八王子駅パンフ配布処分事件の完全勝利命令を覆すこと ②輸送サービス労組組合員と組合未加入者の分断を図り組織拡大を阻止すること ③会社施設内における組合活動を規制すること ④職場における組合活動の萎縮を図り、輸送サービス労組運動を職場から排除することと明確にし、私たちの運動は①憲法28条「労働者が団結する権利」 ②労働基準法第34条第3項「休憩時間を自由に利用する権利」で保障されていることを前提にし、この運動は世間一般的に行われている活動であり、何ら問題ないと思われ、全支部・分会役員並びに、この間、処分及び事情聴取を受けた仲間と職場運動から萎縮することなく更に推し進めていくことを確認してきました。

今後の運動は大会方針である『輸送サービス労組運動への「共感」から「すべての仲間」の真実の声に基づく「共創」へ』を実現するための『職場運動の「日常活動」を通じて様々な運動をすべての仲間と共にくり出す運動を展開していくことが重要になってきます。今、職場では「組織再編施策（融合と連携）」に基づく要員問題及び教育問題「休日勤務に関する問題」

「日常業務や安全を脅かす問題」など、問題が山積しているのが現実です。この問題を職場内で組合員と議論し、問題意識の共有化を図り、組織力を高め、さらには職場全体の問題として「すべての仲間」とどのよう運動を構想していくのが今後の運動のキーポイントになってくることは間違いありません。

私たちが水戸地本は、組織で取り組んできた「ジョブローテーション及び職場実態調査アンケート」の取り組みを教訓にし、組織強化を前提にした組織拡大を目指すしていきます。輸送サービス労組結成からの方針である3000名組織と第一組合を貫徹するために、職場からの日常活動を強化していきます。



9月9日、ザ・ヒロサワ・シティ会館において、会社による事情聴取及び処分を受けた仲間と分会の代表者が参加し、「事情聴取や処分に屈せず、職場活動を守り抜く意見交換会」を開催しました。意見交換会では、この間の会社からの事情聴取や処分の思いを明らかにし、参加者から「憲法や法律で保障されている正当な組合活動で事情聴取や処分を受けることは認められない」「事情聴取や処分を受けた際は不安だったが、多くの仲間と支えられた」など多くの意見が出され、参加者全体で「会社からの攻撃に屈せず、職場活動（日常活動）をさらに推し進めていくことを確認しました。」

多くの職場で「融合と連携」として一人の社員が複数の業務や担務をもち、一人当たりの業務量・業務密度が増加し続けています。統括センターでは様々な業務や企画業務が実施されています。業務については「やる事」だけが求められ、具体的な作業内容やそれに伴う教育内容や体制が整っていないことから職場では混乱が発生しています。企画業務でも、イベントの企画や外部との連絡・調整などを乗務員が行っているが、これらの企画業務が優先され乗務員が外して日勤業務が指定されることが増えています。そのため、空いた乗務員を埋めるための休日勤務が急増し、社員からは「明けで帰った時や、休みの時に休日の電話ばかりで休まらないう」「こっちは休んで出勤しているのに、職場に企画業務の為に日勤で出勤しているのは納得できない」といった疲弊感や不満が溢れています。更に、「中編成ワンマン運転」施策では車掌の作業を運転士が行うことにより、作業や確認手順が増えるため、割り込み作業による集中力の乱れから、作業手順の抜けによる事故や事象も発生しています。また、検修職場や工務職場でも組織の再編が行われ業務の見直しが行われる一方、具体的な作業内容や手続き

が曖昧なことにより偽装請負になってしまう恐れや要員の問題も表れています。これらの問題は安全問題にもつながると同時に、一人当たりの生産性をあげ、労働条件・労働環境を下方平準化することで他企業と同等の水準を目指し、そこに疑問を持たない労働者づくりが目指されてきています。会社は「変革2027」の会社施策のもと、様々な効率化を進めている中で、その根底に2022年8月31日に会社の打ち出した「4000名削減」の方針が貫かれていることは間違いありません。私たちは過度な効率化には反対であり、労働者のみに負担を強いる施策は認められません。これらの現実を変え、職場からの議論と検証運動を積み上げ、私たちの労働の特殊性や専門性を明確にするたかいかいを全職場から作り出していくと共に、共感する全ての仲間と共に運動を構想・実践し組織の強化・拡大を目指していきます。

【業務部発】  
安全を第一に、労働者の働きやすさや働きがいを持つ。施策をいかに出すため検証運動を強化しよう！

【組織部発】  
「ジョブローテーション及び職場実態調査アンケート」の取り組みを教訓に「すべての仲間と共に組織強化・拡大を目指そう！」

【業務部発】  
安全を第一に、労働者の働きやすさや働きがいを持つ。施策をいかに出すため検証運動を強化しよう！

### 水戸地本エルダ―連絡会 幹事体制

幹事	幹事	幹事	幹事	事務局次長	事務局次長	副会長	会長
鈴木	原田	庄司	平山	小倉	板倉	小川	鈴木
清志	晋明	延幸	美隆	秀勝	彰一	由紀	三男

### 中央ろうきん LINE 公式アカウント

ぜひ「お友だち登録」をお願いします！

- その① 二次元コードから  
LINEの友だち追加画面で下記「二次元コード」を読み取り、追加ボタンをタップして登録。
- その② 友だち検索から  
LINEアプリホーム画面の「検索窓」に、「中央ろうきん」と入力して検索し、追加ボタンをタップして登録。
- その③ ID検索から  
LINEの友だち追加画面で「検索」を選択のうえ「@chuorokin」と入力して検索し、追加ボタンをタップして登録。

【アカウント名】 中央ろうきん 【ID】 @chuorokin

### お知らせ 第5回定期地方委員会開催

と き：2025年2月24日  
と ころ：ザ・ヒロサワ・シティ会館

【すべての仲間とともに輸送サービス労組運動を推し進め、組織強化・拡大を目指そう！】