

# 組織強化・拡大に向けた

## 「闘争指令第1号の総括」

本部は1月30日の第191回拡大中央委員会において、2012年12月に発出され、これまで継続してきた「闘争指令第1号」の最終年度と位置付け、この8年間の取り組みを総括したうえで、新たな組織対策方針を提起することとした。

この提起に基づき、各エリア本部は国労の最重要課題である組織強化・拡大運動の8年間の総括を取り組んだ。

本部は6月18日に組織拡大全国統一行動対策本部会議を設定し、各エリア本部で行われた総括を持ち寄り、成果と課題を明らかにすべく総括会議を行った。

今回、本部として取りまとめた総括を示した上で、全機関がさらなる組織強化・拡大運動の前進のために、各級機関での取り組みをあらためて要請する。

### 1、はじめに

国労は、2012年7月に開催された第81回定期全国大会において、24年にわたる「国鉄闘争」の終結を受け、今後の国労組織の課題は「組織の強化・拡大」にあるとの認識から、喫緊の課題として全国的に「組織拡大統一行動」を展開することを確認した。

この決定を受け、闘争指令第1号（2012年12月5日付）を発し、全機関・全組合員が組織拡大に向けて行動することを追求し、以下3点を課題とした。

①全機関で意思統一を行い、全組合員参加の統一行動の展開。

②学習を強め、組織拡大統一行動の展開と同時に機関の団結強化、組織の強化を図る。

③全機関で組織拡大目標を具体化し、達成に向けて全力を上げる。

具体的な行動展開として、エリア委員長・書記長会議や全国代表者会議での意思統一に基づき、「組織拡大・全国統一行動対策本部」の設置、各エリア・地方本部における対策本部設置を指示し、次期定期大会までに1,000名の拡大を目標とした。また、組織拡大の全国的展開を図るための意思統一とするため、各エリア・地方での交流会や集会、組織対策会議等で議論することとし、本部もオルグとして参加してきた。

そして、1月開催の拡大中央委員会までを第1ゾーン、2月から4月末までを春闘、新規採用者獲得の取り組みとして第2ゾーン、5月開催の組織強化・拡大経験交流集会において拡大に向けた意思統一を行い、定期全国大会までを第3ゾーンとして、安全輸送の確立と夏季手当獲得の取り組み、職場要求と国民的課題の取り組みを組織拡大運動と結合して取り組んできた。

この組織拡大全国統一行動は通年を基本とし、闘争指令第1号に基づき組織の10%の拡大を目標としながら、各地方においては分会単位まで目標を設定して組織対策費を有効活用して取り組み、同時に、他労組との違いを明確にししながら職場を基礎とした運動を展開し、さらにグループ会社の組織化に向けて取り組んできた。

2014年に本部は、「労働者の権利について」のパンフレットや「JR関連労働者の組織化にあたって」の職場討議資料を発行し、JR職場のみならずグループ会社の組織化も視野に入れながら組織拡大運動に取り組んできた。また、2016年には第85回定期全国大会を受けて、目標に満たない現状と課題から「組織拡大のエッセンス」を発行し、全国の仲間の職場の取り組みをもとに全組合員参加で取り組むことを訴えてきた。

## 2、組織強化・拡大経験交流集会

本部はこの間、組織拡大運動を全国に広め、交流する中からさらに認識を一致させるため、「組織強化・拡大経験交流集会」を開催してきた。

開催当初は東西ブロックに分けて開催してきたが、JR採用の組合員から「全国の仲間と交流がしたい」との意見が多く上げられ、2016年の第10回以降、全国から一堂に集まったの開催とし、参加者からは「全国にはこれだけの仲間がいると感じた」との意見も聞かれ、大会や委員会でも、「青年の学習する場を」との意見が出されていたことから、この間の交流集会では、青年部・女性部と意見交換を重ねながらテーマを決め、「労働組合とは」「36条協定とは」など、弁護士から講演を頂きながらの学習も継続的に行ってきた。

また、近年は次世代の育成、運動の継承を視野に入れながら、参加対象者をJR採用者中心に開催し、分散会は青年部が中心となって運営を担ってきた。分散会の中では、「我々はまだ少数派に甘んじている。どう克服するか」「国労加入を求める一言が中々言い切れていない」「加入させても自分は先に退職するから最後まで責任が取れない」「差別が心配」などの意見がある反面、加入した仲間からは、「自分の意志で加

入したのだから責任を取ってくれとは言わない」「自分の仲間を自ら拡大する」などの力強い意見も出されている。

6月12日には第14回「組織強化・拡大経験交流集会」が開催され、昨年は新型コロナウイルス感染拡大により中止を余儀なくされたが、全国からJR採用者を中心に一部の地方ではWeb参加となったものの、50名を超える仲間の参加となった。

交流会の中では、「7年間職場オルグをして組合員に顔を覚えてもらい、他労組や現場管理者とも話ができるようになった」「エリア本部で青年・女性賃金アンケートをWebを使用したりQRコードを張り付けたりと工夫しながら取り組み、回答数が増えてきた」「コロナ禍で入社式行動ができないためビデオメッセージをHPに載せてきた」

「西日本と九州でエリアを超えてJR採用者の学習交流会を他労組の組合員も参加して行ってきた」などの報告もあり、女性組合員からは「仕事やプライベートで愚痴や相談に乗ったりする中で人間関係を作り、職場環境改善に向けて声を出して言い続ける中で労働組合の必要性を訴え、組織拡大につながった」「時間はかかるが取り組みを続けていたからこそ組織拡大ができた」という報告もあった。さらに連続して拡大がされている分会では、「加入のきっかけは先輩がやさしかった。自分でもう一人の仲間を増やそうと思った」「若手は意外と声を掛けてもらうのを待っている」など、多くの発言があり、コロナ禍だから出来ないではなく、コロナ禍でもできる行動をする。個人の取り組みだけでなく、機関として取り組む。運動がある職場には拡大の芽があり、労働組合の必要性を訴えながら継続した取り組みが重要となっている。

全体的に言えるのは、組織拡大を勝ち取った職場では、日頃からの分会レク等で交流し、仕事の悩み、不平・不満を掴み、世話役活動を通して信頼関係を築き、仲間を組織する中で拡大に結び付けてきている。しかし、個人個人の付き合いだけでは限界があり、国労運動の実践からの組織拡大運動としなければならない。国労は職場実態にこだわり現場長との話し合い等をはじめ、他労組の仲間からも意見を聞きながら運動を展開し、職場から目に見える運動をすることが重要であることを実証してきた。また、新規採用者や若手のみならず、他労組に行った仲間にも目を向け呼びかけ続けることで、「脱退してからずっと負い目があったが最後は国労でと思った」と復帰してくれた仲間も多く迎え入れてきた。

全国から結集した参加者は、全体集会や分散会の中での交流を通し、JR採用者、国鉄採用者問わず、お互いの組織拡大運動の取り組みを交流する中で、自分たちの組織拡大運動に自信を持つとともに、交流の中から多くのことを学び職場に持ち帰ることができた。交流会参加者だけでなく職場全体に運動を広げることを意識し、次回は

加入者と一緒に参加したいとの声も多く聞かれ、国労運動の生命線である職場からの運動の重要性を再認識することができた。

組織拡大は「できた、できなかった」だけが問題ではなく、運動の継続の重要性があらためて確認され、拡大に向けて意識的に世話役活動や職場・分会活動ができるようになったとの報告があり、全体で学び合う交流集会となっている。

また、「国労本部のホームページが長い間更新されてない」「若い人はSNSを使っているから情報を発信する上でホームページは有効なツールであり、更新されていないと見てくれない」という建設的な意見も多く出された。これを受けて本部は、ホームページの整備に取り組み、情報の更新も早期にできるようにした。

次世代を担うJR採用者の学習と交流の場として、今後も組織強化・拡大経験交流集会を引き続き開催し、「国労で一緒にがんばろう」と呼び掛ける、組織拡大に向けた統一行動を全国で展開することが大切となる。

### 3、JR東日本組織対策委員会

JR東日本会社管内では、2018年の春闘時に最大労組であったJR東労組がストライキの議論から瓦解したことを受け、国労は東日本管内における組織拡大の好機と捉え、「JR東日本組織対策委員会」を立ち上げた。東日本本部、東京地方本部と連携を図りながら情報収集と対策等について検討を重ねて取り組む中から東京地本を中心に旅客会社・バス会社・貨物会社・グループ会社で連続して組織拡大があった。

さらにJR東労組は2020年2月に東京・八王子・水戸の3地本を中心に分裂し、新たに「JR東日本輸送サービス労働組合」が結成され、東日本管内に12組合がひしめき合う状態となった。また、JR東日本会社では「社友会」が作られ、約7割の社員が労働組合未加入となっている。

本部は、「JR東日本組織対策委員会」を再開して対策を検討する中から、未加入者の組織化に向けて各地方での具体的な取り組みや対策を行う中で「労働条件を改善させるために一緒に国労でがんばりたい」と復帰を勝ちとった報告もされた。そして、同時期に行われた「社員過半数代表者選挙」では多くの職場で組合員数以上の得票を獲得し、グループ会社では昨年よりも多くの職場で代表者に選出されたとの報告もあった。

#### 4、組織拡大全国統一行動対策本部会議

6月18日、第3回組織拡大全国統一行動対策本部会議を行い、各エリア本部でとりまとめて提出頂いた闘争指令第1号の総括をもとに議論を行った。

(北海道)

他労組の若手社員に対する締め付けが厳しい状況の中、分会によって温度差はあるものの、目標を立てて行動する分会はグループを作り、声掛けやチラシの手渡しなど組織的に継続して取り組まれている。その結果JR採用者の加入につながり、「自分たちの士気も上がり自信になった」との声もあったが、全社的に将来の不安から若年退職が毎年100名を超える状況の中で、加入したJR採用者も残念ながら退職の道を選択してしまっている。

そして、「組織拡大はやらなければならない」「働く社員の気持ちに依拠した国労運動が必要」との認識を一致させてきたことは成果であり、他労組との違いを明らかにし、役員だけでなく組合員全体で国労の必要性を訴え続ける。

(東日本)

2006年の一括和解から2012年の闘争指令第1号の発出までに100名を超える拡大があった。また、闘争指令第1号発出以降も駅職場でのJR採用者の複数名の同時加入や貨物職場での連続加入など、8年間で多くの拡大がされてきた。

そして、2018年春闘時のJR東労組の瓦解により、組織拡大の好機ととらえてきたが、社友会の立ち上げにより、思うようには進まなかったものの、職場過半数代表選挙では国労組合員数以上の得票を多くの職場で得てきた。また、代表者に選出されなくとも安全衛生委員に選出されるなど成果もあった。近年ではJR職場だけでなく、グループ会社での拡大が続いている。コロナ禍によって入社式行動が取り組めない状況ではあったが、ビデオレターをHPに掲載するなど創意工夫した取り組みを行ってきた。今後も労働組合の役割、必要性を職場の中で訴えていく。

(東海)

組織強化・拡大に向けて組織部長会議や入社式行動、組織拡大交流会を取り組み、交流会では拡大経験のある地方の方から「どう青年と付き合ってきたか」「どうすれば拡大につながるか」「どういう問題があって向き合ってきたか」など具体的な報告を受け、分散会の議論の素材にして組織拡大の意義や声掛けなど、具体的な行動について意思統一をしてきた。貨物職場では仕事、私生活での相談に乗り、国労加入を必ず訴え加入につなげてきた。また、駅職場では対象者が乗務員になってもつながりを

持ち、異動先の分会に引き継ぐ取り組みも行われ、駅職場、貨物職場を中心に拡大が図られてきた。闘争指令第 1 号を総括し、これ以降も新たな組織拡大の方針に基づく組織拡大は必要であり、加入者が脱退や退職をすることなく、長く国労に留まってもらうことも今後の課題になる。

(西日本)

全地方本部で対策本部や対策会議を設置し、職場運動の展開と要求の前進をめざし、組織拡大につなげることを意思統一してきた。集まって議論し国労の闘う姿を示して加入を呼びかけることとし、賃金アンケートを活用しながら他労組の要求を掴む取り組みが行われている。組織拡大経験交流集会では、参加者から学習会の内容がわかりやすく、もっと学習したいとの意見があった。従来、「入れたらかわいそう」という意見が多かったが、今では加入した青年が加入の呼びかけを積極的に行い、機関役員も担うようになってきた。加入者からは「職場での目に見える国労運動が選択肢にあった」との意見があり、職場での運動が重要であるとあらためて認識させられた。組織と運動を継承するためにも、若い世代とともにもうひと踏ん張りすることが必要である。

(四国)

各地区本部において日常的な世話役活動や声掛けを他労組だけでなくグループ会社の社員に対しても取り組みを進め、組織拡大経験交流集会にも参加をしてもらってきた。また、地区本部間での組織拡大交流会を行い取り組みを報告し合う中から交流を進めてきた。2017 年には四国で 20 年ぶりとなる組織拡大があった。これを契機に流れを作ろうとリストアップなども取り組んだが、それ以降の拡大には至らなかった。入社式行動も毎年取り組んできたが研修センターの移転に伴い、入社式行動は出来なくなったが、職場配属になってからグッズの手渡しも取り組んできた。退職者によって組織が減少していく中、アキラメ感などのマイナス思考になってしまいがちだが、国労の必要性、組織と運動をどう残していくか、そのために何をするか今後も議論していく。

(九州)

九州でも対策本部を設置し、意思統一と組織強化・拡大に向けた取り組みを議論してきた。経験交流集会や組織部長会議、活動家学習会を開催しながら他のエリア・地方本部にも参加をして頂き、各機関が自らの拡大目標・対象者を明確にし、加入への取り組みや意思統一の重要性、アキラメの声をどう克服するか議論してきた。「加入

させたら差別があるのでは」「責任が持てない」など、声掛けに躊躇する思いはあったが、本部の組織強化・拡大経験交流集会に他労組の仲間にも参加してもらい、加入者からの決意・思いを共有する中で自信をもって職場での行動を実践し、参加者の国労加入を勝ちとってきた。これは、学習会を継続する中で職場の問題を明らかにし、世話役活動など取り組む中で拡大し、この拡大により分会が活性化したとの報告もあった。さらに青年労働者が加入したことに共感を持ち、グループ会社においても加入を勝ちとってきている。

また、西日本本部青年部との合同の平和学習交流会を開催し、平和はもとより合理化の実態や青年の悩みを交流するなど、青年部独自で企画運営することにより国労運動の継承のための重要な取り組みとなっている。

今後の課題として、組合員が点在する中で情報共有をどうするか、再雇用は多数となる中でどう次世代へ運動の継承をしていくか、そのためには組織拡大は絶対条件となる。だからこそ分会活動は国労運動の生命線であり、分会活動の活性化のために今後も議論を継続していく。

## 5、闘争指令第1号の成果とこれからの課題

闘争指令第1号は発出されて8年が経過し、組織の強化・拡大は、国労の喫緊の課題として毎年「闘争指令第1号」の継続を確認してきたが、8年間に国労組織を取り巻く状況や会社内の労働組合情勢も大きく変化してきた。

2012年に指令を発して以降、全国で組織拡大運動を取り組んだ結果、多くの復帰者・加入者を迎え入れてきた。

組織拡大した職場・分会では、「自分の分会でも組織拡大が出来た」「分会や組合員が元気になった」「具体的な目標を立てて更なる拡大に向け取り組んでいる」という報告や、拡大には至らなかったものの、「どうすれば拡大出来るか」「拡大した仲間にも学ぼう」と、組織対策会議や組織部長会議が全国のエリア・地方で開催され、組織拡大という目標に向けて取り組みが行われている。国労組織の最重要課題として全国各地で展開されてきた闘争指令第1号は、個々に展開されてきた組織強化・拡大運動を国労が取り組む全国統一運動として、組合員が同じ目標をもって職場から実践することにより、組織拡大と併せて運動の前進という大きな成果を得てきた。

一方で今後の課題として一つ目に、職場では会社の効率化施策によって、JR本体、グループ会社を問わず、委託化、省力化が行われ、要員が減り、個人の負担が多くな

っている。さらに新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたJR各社の収支が大幅な赤字となっている中で、その傾向はさらに強まっている。したがって「安全総点検・仕事総点検運動」を取り組む中で、職場の実態・問題にこだわり、職場の中で国労組合員が運動を取り組み、労働組合の必要性や国労の必要性を訴え、他労組や未加入の仲間たちの信用・信頼を勝ち取ることから組織の強化・拡大に繋げていくことが最も重要である。

二つ目に、組織拡大を果たすためには、分会運動の活性化なしには成し得ないことから、運動の基本である執行委員会や職場集会を追求しなければならない。組合員の減少によって集まる機会が少なくなっている現状ではあるが、役員のみでの取り組みには限界があることから、組合員とともに取り組むことが求められる。

三つ目に、国労組織は国鉄世代組合員の大量退職から、毎年数百名の退職により2019年度には現職者と再雇用者の比率が逆転した。次世代の育成、国労運動の継承を考えたとき、今後さらに組織拡大の流れを作ることが求められており、国労組織のあり方にもかかわる重要な課題であるとの認識を全体化して取り組むことが必要となっている。

## **6、組織の強化・拡大に向けた取り組み**

本部が示した成果と課題に基づき、国労全機関で闘争指令第1号の総括とし、国労総体としての成果と課題を共有する中で、労働組合の必要性を訴え、次世代に国労運動を継承し発展させるためにも、職場環境や労働条件改善をはじめとした職場での目に見える運動、分会活動の活性化を図る中でJR職場のみならずグループ会社における組織化も取り組む。2021年度も組織拡大対策会議を設置し、各エリア本部と連携を図りながら、引き続き最重要課題である「組織の強化・拡大」を全機関・全組合員が総力を挙げて取り組むこととする。

以 上