

会報

国鉄闘争全国運動

国鉄分割・民営化反対！ 1047名解雇撤回！

132号
2021年5月17日

国鉄分割・民営化に反対し 1047名解雇撤回闘争を支援する全国運動事務局
千葉市中央区要町2-8 DCC会館内
TEL 043-222-7207
nationwidemovement@yahoo.co.jp

7・2～4 東京地裁・討論集会・全国集会

7・4千葉市民会館に結集を

国民投票法・入管法改悪阻止－関生弾圧粉碎を闘い抜き、労働運動再生への転機に！

7月集会に向け都内で実行委員会

「労働運動再生の転機に」

都内で5月上旬、7・3討論集会と7・4全国集会に向けて実行委員会が開催された。

新型コロナウイルス感染症に伴う緊急事態宣言や医療崩壊など新自由主義の矛盾が噴出して、国では、国民投票法の改悪が衆院憲法審査会において採決強行され、デジタル監視法案や入管法改悪案など、菅政権による画歴史的な大反動が進行している。さらに関西生コン支部の武委員長に対する8年の求刑などの労組破壊攻撃もエスカレートしている。

動労千葉の関通利委員長から、①ワンマン化やローカル線廃止などの攻撃に対して館山市内で住民と共にスト総決起集会

を主催するなど「地域ぐるみ闘争」の発展に向けた挑戦、②65歳雇用を実現する闘いなど、JR・CTSにおける外注化の破壊に対する外注化阻止闘争の再構築の挑戦、③CTSにおける同一労働同一賃金攻撃との闘い、CTSで過半数労組をめざす挑戦などが報告された。

武委員長への求刑8年をうちやぶれ

7・13大阪地裁に大結集を

2018年から始まった全日本連運輸連帯労働組合関西地区生コン支部に対する弾圧が大きな転機を迎えようとしています。

3月30日、大阪地裁において、関西生コン支部・武建一委員長に「懲役8年」の論告求刑がなされました。「罪」とされるものは何もありません。ミキサー運転手ら生コン労働者が行ったストライキが「威力業務妨害」、企業に法令を遵守させるコンプ

ライアンス活動が「恐喝未遂」とでつち上げられて、逮捕・起訴されたのです。

一般的に懲役8年という量刑は、殺人や強盗致死といった犯罪に求刑されるもので、ストライキのような労働組合の正当な活動に対して求刑されるものは断じてありません。

戦後の労働運動は、侵略戦争の歴史、戦後の療原の火のような闘いによって労働者の実力闘争を戦う意義を訴え、7・3-4の構想を訴えた。

また国鉄闘争全国運動呼びかけ人会議において「労働運動再生の思想」を打ち出すこと、現在資本主義の社会と労働の破壊に対する社会の反響を労働運動の再生の場とすること」などを討論したことが報告され、東京地裁あて署名運動の取り組みや7・3討論集会、7・4全国集会の組織化について活発な討論が続いた。

CTSで働く動労千葉組合員は、契約社員も責任ある仕事をしている実態を怒りを込めて明らかにし、「仕事の違いに線引きができるのか」と、この間の就業規則の改悪を弾劾し「団結の契機はある」と展望を語った。



動労千葉と国鉄闘争全国運動関西の呼びかけで尼崎事故弾劾の集会が4月24日、JR尼崎駅前で開催され120人が集まった。集会後、事故現場までのデモが行われた。

基調報告を動労西日本の山田和広書記長が行い、JR西日本の外注化攻撃に対して西日本メテックによる過労死強制、広島メンテックの雇い止めと労災の3課題を柱とする闘争方針を打ち出した。

尼崎事故を弾劾し集会とデモ

「労働者として絶対忘れない」

武委員長への実刑を狙う攻撃を粉碎すると決意を語った。

基調報告を動労西日本の山田和広書記長が行い、JR西日本の外注化攻撃に対して西日本メテックによる過労死強制、広島メンテックの雇い止めと労災の3課題を柱とする闘争方針を打ち出した。

動労千葉の中村仁書記長が地域住民と連帯して闘った3月ストを報告。動労西日本の大江照己委員長は「労働者として事故を絶対に忘れない」と語り、動労総連合・九州の羽廣憲委員長が解雇撤回まで闘う決意を示した。

日教組・奈良市、大阪市職の労働者、関西合同労組、八尾北医療センター労組、高槻医療福祉労組、全学連が決意表明。港合同の木下執行委員が7・3-4全国集会への結集を訴えた。

集会後のデモは、事故を引き起こしたJR西日本に怒りをたたきつけて闘われた。

東京地裁宛て
行政訴訟署名
4347筆 (21年5月17日)

JRを裁判に引きずりだし解雇撤回へ

7・2裁判ー7・4全国集会へ結集を

4月16日、東京地裁での第三回訴訟に原告として参加してきました。この日はコロナ禍で傍聴制限されても30人近くが集まり、満席で入れない支援者も出て「地裁には相当な圧力（葉山

弁護士）」という状態を作りだしました。

裁判長の交代で原告弁護士との確認や質疑が行われ、①訴訟は、中労委に対する組合側の再審査申し立てを不当に却下する

も送付拒否という前代未聞の事態に。裁判所が「送るべき」として15日にFAXが送られてきた。

命令の取り消しを求めるものであること。

③原告側はこの意見書への反論を予定、労基法に「権利を有するもの」と書面にあり。JRが応ずるか、しないか、どちらもありうるが裁判所の判断を求める。

②不当労働行為責任がJRにあることは明白であるが、中労委はJRに告知をしないため、組合側が前回「訴訟参加申し立て」手続きを行った。ところが中労委はJRの訴訟参加は「反対」との意見書を、4月9日付で裁判所だけに提出し組合側には伝えもせず、弁護士が直接連絡をして

④（裁判所）原告側弁論の準備日程はいつ頃から5月連休あけに。被告側の反論書はいつ頃から6月中旬に、原告側準備書面（1）への対応も。そして次回訴訟は7月2日（金）11時とすることで確認終了。

終了後、関係者一同全員で円陣を組んで報告集会を開催。弁護士からは、「JRに参加しろと申し立てているが中労委

国鉄闘争全国運動から『勝利まであと一歩』というパンフレットが出版され、すでに地元のとともに闘う秋田の会」会員らに30部を配布しました。改めて読み返すたびにJRへの煮えたぎる怒りが噴出してくる毎日です。地裁宛署名をもっと取り組み、絶対にJRを引きずりだして勝利をもぎ取りましょう。（労働総連合1047協議会代表 小玉忠憲）



は無視、本当に許しがたい」「JRの番犬になっている、裁判所も検討中とビクついている」「判決が出たら、その効果は出欠に關係なくJRにも及ぶことを強調していく」と報告。

原告として私と動労千葉・高石さんが御礼と決意表明、動労総連合・川崎書記長から「7月2日（金）裁判、3日（土）全国運動討論集会、4日（日）全国集会」の連続闘争を断固として勝ち抜こう！とのまとめが提起されました。

今年春闘においてJR東日本は、ベアゼロ強行のみならず、定期昇給についても昇給定数2とし、従前水準の2分の1とした。定昇カットへの踏み込みは賃金をめぐる問題として極めて重大な問題だ。

定昇廃止については、トヨタ自動車が一律定期昇給の完全廃止を打ち出し、トヨタ自動車労組は昨年9月の定期大会で受け入れを決定。21年1月から新賃金制度がはじまっている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

裁判所はもう一度すべてを審理しなせ

東京地裁あて署名運動を全国で展開しよう

1047名の国鉄労働者の解雇撤回の闘いは東京地裁を舞台に（勝利まであと一歩）を闘っている。

求める不当労働行為救済の申し立てが中央労働委員会を経て東京地裁で行政訴訟が争われている。「もう一度すべてを審理し直せ！」という当然の要求だ。

否が必要かは今後検討する」と真実から目を背けている。裁判所が行つべきは、審理を拒否した労働委員会への徹底した断罪であり、真実を明らかにするために審理を尽くすことだ。

この裁判の一つの焦点は、JR東日本を当事者として裁判の場に引きずり出すことだ。中央労働委員会は、「国鉄改革の真

実」に踏み込むことを恐れ事実上の審理拒否を行い、JRの訴訟参加について反対の一点張りだ。JRを当事者にしないために裁判所に提出した書面の内容さえ明らかにしない態度をとっているのだ。

不当労働行為を実際に行つたJR東海名誉会長・葛西敬之、JR東日本社長・深澤祐二の証人尋問は絶対に必要だ。裁判所に徹底した審理を行わせよう。7・2裁判に向け全国で署名運動を展開しよう。

トヨタ自動車は「トヨタではこういう話し合いをしている」とトヨタ自動車はその辺りの事情を踏まえて社会的に発信していると思われる。

2020年4月から実施された「同一労働同一賃金」は、正社員と非正規労働者の不合理な待遇差の禁止が建前となっている。「同じ仕事内容であれば、同じ賃金にしたい」という考え方だ。

30年を超えて継続する闘いとなつているが、国鉄の承継組織である鉄道運輸機構（旧国鉄清算事業団）を相手とした裁判で2015年、民営化に反対する労働組合員を排除した名簿採用基準は不当労働行為であることを認めさせるに至ったのだ。

この最高裁決定に基づき、JR東日本への採用と団体交渉を

だが、裁判所は「その点の認

解雇撤回・団交開催行政訴訟

7月2日（金）11時 東京地裁527法廷

「同一労働同一賃金」の凶悪な正体が露わに

今年の春闘においてJR東日本は、ベアゼロ強行のみならず、定期昇給についても昇給定数2とし、従前水準の2分の1とした。定昇カットへの踏み込みは賃金をめぐる問題として極めて重大な問題だ。

トヨタ自動車は一律定期昇給の完全廃止を打ち出し、トヨタ自動車労組は昨年9月の定期大会で受け入れを決定。21年1月から新賃金制度がはじまっている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車は「トヨタではこういう話し合いをしている」とトヨタ自動車はその辺りの事情を踏まえて社会的に発信していると思われる。

2020年4月から実施された「同一労働同一賃金」は、正社員と非正規労働者の不合理な待遇差の禁止が建前となっている。「同じ仕事内容であれば、同じ賃金にしたい」という考え方だ。

だが厚生労働省のガイドラインによれば「正社員と非正規雇用労働者との間で、いかなる待遇差が不合理なものであり、い

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え



千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

千葉鉄道サービス（CTS）は、だが他方でその攻撃性と悪辣さが露わとなり労働運動再生の新たな状況が生まれていると考え

「同一労働同一賃金」の凶悪な正体が露わに

今年の春闘においてJR東日本は、ベアゼロ強行のみならず、定期昇給についても昇給定数2とし、従前水準の2分の1とした。定昇カットへの踏み込みは賃金をめぐる問題として極めて重大な問題だ。

定昇廃止については、トヨタ自動車が一律定期昇給の完全廃止を打ち出し、トヨタ自動車労組は昨年9月の定期大会で受け入れを決定。21年1月から新賃金制度がはじまっている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。

トヨタ自動車では従前は「職位に基づき一律に決まる職能基準給」と「個人評価が反映される職能個人給」の2要素で決定していたが、これを職能給に一本化し、定期昇給の一律部分をゼロとし、人事評価のみで昇給額が決まる賃金制度になった。

新賃金制度では上位4割の社員に重点的に配分するので旧制度よりも差は大きくなり、一律固定の賃上げがゼロとなるため「評価によってはゼロの社員も」と報じられている。