

東京地本第5回定期大会 運動方針(案)～要旨～

2023年
6月30日(金)

**TOKYO
MAIL NEWS**

職場討議資料

J R東日本輸送サービス労働組合
東京地方本部

〒115-0053 東京都北区赤羽台4-1

T E L 03-6803-2680
F A X 03-6803-2681
M A I L tokyo@jtsu-e.com

スロージョウ (案)

輸送サービス労組運動の未来を

“すべての仲間”と共に!

1. 職場を原点とした輸送サービス労組運動を基礎に、仲間と家族の生活の豊かさ実現! 安心感と笑顔のあふれるJR東日本を取り戻そう!

1. あらゆる理不尽には屈せず、蔓延する不法行為を根絶させよう!

1. 鉄道の安全性確立! 公共交通を担う使命と責任に踏まえた、地域に必要とされるJR東日本を創り出そう!

1. 地域社会との連帯を強化し、「いのち」を大切にす平和な共生社会を実現させよう!

とき: 2023年
7月12日(水)
時間: 13:00～
18:00
場所: 赤羽会館大ホール

運動の基本

1 職場を原点とした輸送サービス労組運動を基礎に、仲間と家族の生活の豊かさ実現! 安心感と笑顔のあふれるJR東日本を取り戻そう!

私たちはいかなる時も輸送サービス労組結成の意義を胸に、全組合員参加型の運動を職場からつくり出してきました。今もなお、組織の強化・拡大を進捗させ、組織の内外にも理解と賛同の輪を広がりをつくり出しています。結成から3年を迎え、全組合員と共につくり出した前進を確認し未来を切り開いていくために職場を原点とした輸送サービス労組運動を基礎に、一体感と共感をさらにつくり出していきます。

4月27日、JR東日本の2022年度期末決算が公表されました。3期ぶりとなった赤字決算は、エッセンシャルワーカーとしてコロナ禍における不安と恐怖を乗り越え、経営の健全化に向けて社員一丸となって奮闘してきた結果として実現させてきました。特にゴールデンウィーク輸送以降では、第一線で働く仲間たちは利用者の戻りを肌で感じ、今後の収益回復に大きな手応えを実感しています。

2023年賃金引上げでは、「全社員一律3,000円+基本給に対し全社員定率4%」の要求を掲げ、全職場一丸となつて物価高に負けないベースアップを実現するために、輸送サービス労組運動に共感する仲間たちと力を合わせて奮闘してきました。3月14日に示された「基本給平均5,957円(定額4,000円+所定昇給額の1/4)」というベア回答は、JRグループ内での最高水準とは言え、物価高による生活苦を訴える組合員の認識とは大きくかけ離れ、目の前に存在した2期連続の赤字という足かせが「低額回答」を生み出しています。また、4月1日に実施された「初任給特別措置」と「定期昇給カット」(2021年4月)によって、賃金カーブの歪みの解

TOKYO MAIL NEWS No. 262 / 2023.3.15

甲 賃金引上げ 賃金引上げ 賃金引上げ

乙 職場からのたかひの到達点を確認しよう!

定期4,000円引上げは、一部の社員にのみ適用され、所定昇給額を超過する社員は適用されません。

等級	昇給前	昇給後	差額	定額
1等	4,000	5,000	1,000	5,000
2等	5,000	5,300	300	5,300
3等	5,500	5,400	-100	5,400
4等	5,000	5,500	500	5,500
5等	6,000	5,500	-500	5,500
6等	6,300	5,600	-700	5,600
7等	6,600	5,700	-900	5,700

◆ベースアップ
所定昇給額1/4+4,000円
主幹職以上、技術専門職及び5等級以上には200円、主幹職及び下等級には100円を加算
令和5年4月1日現在、第55歳以上の社員についても在職等級により、上記に準じて計算した額を加算する。

◆エルダー賃金
基本賃金に3,000円加算。
※なお、等級区分(5)に200円、(4)100円をさらに加算。

◆定期昇給
昇給額4での実施。

◆テンポラリースタッフ
時給に50円を加算。
健康経営の推進に向けた総合的な処遇改善
人財ドック自己負担額見直し!

特別手当(20万円)は、ゼロ回答!

TOKYO MAIL NEWS No. 342 / 2023.6.8

2023年度夏季手当に関する申し入れ

昨日の全機関代表者会議後

怒りの声を200件以上集約!

本日、労使で3点確認!

◎現場の皆さんには、コロナ禍でありながら感染対策に取り組む、安全・安定輸送や更なるサービス向上にご尽力いただいた結果、3期ぶりの赤字となることとなった。奮闘に感謝申し上げる。

◎組合員ならびに社員の声をしっかりと受け止めていく。

◎「変革2027」にあるように、会社の持続的成長をつなげていくためには、社員の働きがい・労働条件向上・健康増進が不可欠であり、それらを取り組むことで社員・家族の幸福の実現を図っていく。

3. 2ヶ月+10万円を求めた要求水準には及ばない! 不足分(0.7ヶ月+5万円)の支給を求め、別途申し入れることを通告し、妥結の判断を行う!

2023年度夏季手当においては「基準内賃金の2.5ヶ月分に50,000円を加えた額とする」と回答しました。この低額回答は、コロナ禍の苦しみ乗り越え悲願であった黒字化を達成したJR東日本グループに集うすべての仲間の3年間に及ぶ努力を踏みにじる行為そのものです。また、社友会による低額要求の相場がつけられる中で労使協議が行われていたことも抑えなくてはなりません。私たちは諦めず、JR東日本グループのすべての仲間の努力によって成し得た3期ぶりの黒字を「成長と配分の好循環」として、公正・公平に享受されるよう追求し続ける議論を職場からつくり出します。

施策に対する納得感の低下や劣化・要員不足などで職場は疲弊し多くの不安と不満に覆われています。経営側に危機意識は感じられませんが、社員自身が退職・休職を選択する数が増加している現実、人間の尊厳を否定するジョブローテーションに象徴されているように、働く社員から希望や安心を奪い、労働現場から笑顔と協調性を奪っている証左であり、人事施策による人財崩壊が始まっていると言わざるを得ません。経営責任と帰属意識を都合よく混同させて、社員の犠牲の上に成り立つ経営では本場のJR東日本グループの発展にはつながりません。私たちは全組合員と家族の利益を追求するために、労働組合の

権利と役割を明確にしてチエック機能の発揮、そしてレク・サークル活動の活性化等を通じて人と人のつながりを深めて、全組合員・社員が安全で安心して働ける温もりを実感できる職場環境と健全な経営を目指していきます。

輸送サービス労組は「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」の実現を求め、職場の声を発信点にしてつくり続けてきた運動は、会社経営の本質を見極め、安全を第一にする鉄道会社に相応しい賃金と働き方を実現していく原動力になっていきます。会社による誤魔化しに惑わされることなく、真実を見極め多くの仲間が発信する運動にこだわり「すべての仲間」にとつて「JR東日本で働き続けたい」と思えるJR東日本グループを創造するために運動を強化していくこととします。

2 あらゆる理不尽には屈せず、蔓延する不法行為を根絶させよう!

組合員の利益を守り抜くためには、あらゆる不条理を絶やし、差別と偏見を払拭した健全な経営と職場の実現が不可欠だとし、結成から今日まで職場からの運動をつくり上げてきました。一部経営側の不法行為承知で行われている歪んだ利害と誤りによって、これまでの努力と温かさによって醸成された文化や人間性を崩壊させていることは、すべてにおいて不幸です。私たちは一切の理不尽には屈しません。それは働く者の未来に責任を持つことが、組合員と誓った輸送サービス労組結成の意義でもあり姿勢であることを明確にします。

その最先頭で企業犯罪に立ち向かい、正常なJR東日本グループを取り戻すため法廷の場に打って出た「脱退パワハラ訴訟」は、いよいよ8月10日に判決を迎えます。最後まで全組合員と共にたたかき抜くこととします。当り前の職場活動を守り抜くために立ち上がった「JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件」は、6月7日に「全部救済」という完全勝利の形で命令書が交付されました。会社側は、法廷の場や労働委員会の場において、都合よく解釈して切り抜いた国鉄時代の労使関係や、過度に社内労働組合情勢を煽りながら過剰な労務管理と労働組合への介入の必要性を弁明として主張しますが、当然ながら全て退けられました。さらに「社員の皆さんへ」なる揭示物に対しても、内容と掲示することが指導され、非組合化を目的とした労働組合敵視の不法介入に対して「バス棚倉事件(労働委員会)

「初任給特別措置」と「定期昇給カット」(2021年4月)によって、賃金カーブの歪みの解

と同様に不当労働行為であると認定されました。

昨年の11月25日に東京都労働委員会に不当労働行為救済を申し立てて以降、2回の「期日調査を行っていません。あらゆる連帯と連携を強めて、東京都労働委員会に救済申し立てをした意義と目的を内外へ大きく発信し、企業犯罪の不法行為によって組合員が犠牲となり利益を損ない続けている現実には、労働組合として毅然と対峙し是正と解決を目指していきます。そして、これからも健全な経営と正常な職場を取り戻すために、全ての差別には寛容にならず、あらゆる不法行為には徹底的に立ち向かうことを明確にします。

1月18日に八王子地本、3月13日には水戸地本がそれぞれ東京都労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っていません。新宿運輸区での賃金未払いや、団体交渉における誠実義務を放棄し、施策が一方的に実施されている事態など、体質化しているJR東日本による不法行為が根絶されるまで、全てのたたかいの勝利を実現するための運動を全職場から創造し、差別のない笑顔に満ちた職場を取り戻すために、すべての仲間とともに運動を強化していきます。

JR東日本による労働組合からの脱退強要、組合員人事差別、人権侵害といった不法行為は2018年から繰り返され、現在も後を絶ちません。労組対策偏重が企業にとって重要な評価や人材育成の内情にまで蔓延り、これら行為は多くの社員に邪な感情と価値観をつくり出し、モンスター社員や暴走管理を一部生み出し、また多くの傍観者意識をつくり出しています。諸悪の根源ともいえるジョブローテーションに名前を借りた差別人事の強制配置転換では、組合員の健康と労働に被害を与え、家族と生活をも巻き込みながら異動や将来に絶望して休職や退職を選択する仲間たちまで生み出しています。JR東日本が「柔軟な働き方」「連携と融合」という言葉を使い、「変革」「スキルアップ」のために必要な制度など一般化し、実際には「労働組合対策・差別人事のためにしか利用されないジョブローテーション」は「人の尊厳を踏み躪り、企業価値を低下させるだけの不必要な人事施策である」と、その信を問うてきました。しかし、この強制配置転換は組合員の私生活に不利益を生じさせ、人材の適正配置、経営上の課題解決、業務効率化、人材育成、新規事業展開、業績悪化時の雇用の維持等の合理的な理由が一つも無く、配置転換命令の有効性が皆無であることを3年間の事実が証明しています。これま

でこの異動を含めて、労働委員会での救済に個人への責任追及の傾向が強まっています。JR福知山線事故から18年、命を最優先する鉄道会社の使命を再認識させるための運動をより強化しなければなりません。2023年は、未来のJR東日本の安全を考えるうえでもJR東日本の安全性向上について職場討議を繰り返してききました。日々職場で発生する事故事象に関する分析や、再発防止に向けた対策の検討を引き続き行っていきます。そして、人口減少社会における働き手の減少という状況の中で、安全性と働きがい向上させるために議論を深め、輸送サービス労組未

え公共機関の活用・法的処置・議員への請願行動・ハラスメント防止の視点などあらゆる手段で中止を含む組合員の不利益状態を解消させます。そのことが組合員の利益を第一義に結成した輸送サービス労組の正義です。

過去に経営側による労働組合弱体化の内面には繰り返される労働組合対策偏重の経営姿勢は現在も執拗に行われていきます。研修等の中で、労働組合を悪者に仕立てる内容や労働組合不要論を意図的に植え付け、管理職等が事実を歪曲させて職場で組合員をレッテル貼りしながら分断を計っている動きが散見されています。体質化したJR東日本経営陣の偏見による差別・企業犯罪による正常な組合活動への妨害と労働組合否定の狙いを見極めて、誰もが安心して働ける健全な職場を取り戻していくために、あらゆる理不尽には一切寛容にならず、毅然とした姿勢で労働組合としての存在価値を堅持し掲げていきます。

3 鉄道の安全性確立！公共交通に担う使命と責任に踏まえた、地域に必要とされるJR東日本を創り出すぞ！

3月2日、川越線指扇~南古谷駅間で発生したデットロックによって単線区間に双方方向の二つの列車が同時に進入した事象、5月23日には東海道線大船駅を発車する列車に対して異線現示、それを見誤り貨物線へ進入するというインシデント事象が発生しています。また、5月6日には成田線で車両が支障物と衝突し自力走行ができない状態で次駅を発車するという事象が発生しています。鉄道の運行を安全・確実にを行うための総合的な仕組みと力に欠陥が生じている事態に警鐘を鳴らしていかなくてはなりません。さらには6月16日には内房線上総湊・竹岡間において感電死亡事故が発生させてしまいました。また、ダイヤ改正以降の作業変更起因でホームのないところでドアを開扉させる事象も立て続けに発生するなど、ヒューマンエラーが命にかかわる事象として立ち現れています。

最近の現場では、環境や作業の一方的な変更が増え、根拠のない説明と誰も質問に答えられないことで、空洞化した内容の業務やルールが職場に蔓延し困惑しています。また、異常時対応力や作業の本質に対する理解など、鉄道根幹に関わる人の力が低下している事象が多く報告されています。さらに、発生した個別事象に対しても捉え返しが浅く狭く、個人への責任追及の傾向が強まっています。

JR東日本の「安全」が「人命」を犠牲にするのではなく、人命を確保するために「安全」を実現するべきです。JR東日本の安全を考えるうえでもJR東日本の安全性向上について職場討議を繰り返してききました。日々職場で発生する事故事象に関する分析や、再発防止に向けた対策の検討を引き続き行っていきます。そして、人口減少社会における働き手の減少という状況の中で、安全性と働きがい向上させるために議論を深め、輸送サービス労組未

徹底的な原因究明と明確な対策を！

- ◆こんなことが起きるとは考えられない！
- ◆まさに、惨事最高レベルの重大事故！
- ◆川越線連続発生事故日を迎えたのではないのか？
- ◆当日は「安全確認」しか情報が出なかった！何が発生していたのか？
- ◆事故とは直接関係ないかもしれないが、ジョブローテーションによる強制配置転換が原因に及ぶ可能性がある！
- ◆職場の過酷化による人材育成、教育不足が顕著な事象だ！

安心・安全な鉄道を守り抜くために
会社は真摯に「本来業務」に向き合え！

個人への責任追及の傾向が強まっています。JR福知山線事故から18年、命を最優先する鉄道会社の使命を再認識させるための運動をより強化しなければなりません。2023年は、未来のJR東日本の安全を考えるうえでもJR東日本の安全性向上について職場討議を繰り返してききました。日々職場で発生する事故事象に関する分析や、再発防止に向けた対策の検討を引き続き行っていきます。そして、人口減少社会における働き手の減少という状況の中で、安全性と働きがい向上させるために議論を深め、輸送サービス労組未

来ビジョンを通じて、エキスパートは「技術蓄積型労働」として、ジェネラリストは「他業種経験蓄積型労働」として位置付け、未来に鉄道と安全な鉄道の担い手を定着させなければならぬと提起しています。今のJR東日本には「真の鉄道人」が必要であることは、職場現実を見ても明らかです。新型「コナウイルスのパンデミック」は、激変する社会環境を作り出しました。社員に向けて変革やモ

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「コナ」の影響に変化が出る中で、利用者の流動やニーズも大きな変化が生じています。営業現場では多売期に多くの問題が顕在化され、社員の苦勞と憤りにとどまらず、利用者へ多大な不便と失望を与えています。「稼働」を掲げて効率性と柔軟な多様性を求めながら、適正な業務執行体制を整えられず、その対応も果たせなかつた現実を真摯に受け止めなくてはなりません。「お客様視点」から「利用者から理解を得る」という姿勢の変化が「理解しない利用者が悪い」という考え方で生み出しているのが現状です。社会現実と利用者は、JR東日本の施策の内容とスピードに理解と納得を得ているのか、社員は自信をもって説明し業務に専念できているのか等「何のため」

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

JR東日本は、将来にわたって地域や利用者に信頼される鉄道会社であり続けることが出来るか、その大きな岐路に立たされている。「コナ」禍によって利用者が激減した公共交通機関は、経営の再建に向けて大きな事業改革に迫られました。未来の経営基盤を確立するために、JR東日本が様々な施策が実施される必要性については理解できます。しかし「柔軟な働き方」として、本質的には生産性向上の名のもとに「効率化」を第一義に進め、至上命題を達成させることに重点が置かれています。また「変革」「融合と連携」「モードチェンジ」という言葉の下で進められる「3つの改革」によって、効率性を優先する労働の複雑化を進め「何時でも」「何処でも」「何でも屋」として業務にあたる社員を育成しようとしてい

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「コナ」の影響に変化が出る中で、利用者の流動やニーズも大きな変化が生じています。営業現場では多売期に多くの問題が顕在化され、社員の苦勞と憤りにとどまらず、利用者へ多大な不便と失望を与えています。「稼働」を掲げて効率性と柔軟な多様性を求めながら、適正な業務執行体制を整えられず、その対応も果たせなかつた現実を真摯に受け止めなくてはなりません。「お客様視点」から「利用者から理解を得る」という姿勢の変化が「理解しない利用者が悪い」という考え方で生み出しているのが現状です。社会現実と利用者は、JR東日本の施策の内容とスピードに理解と納得を得ているのか、社員は自信をもって説明し業務に専念できているのか等「何のため」

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文と開かれた組織の上で徹底した議論は必要不可欠です。地域交通のあり方が大きく問われる時代「36路線72区間」の今後の検討が開かれ、鉄道会社の発展のために働こうという価値観だけでなく、鉄道をj利用する地域の方々のために働くという意識をつくり上げ、輸送サービス労組未だにも掲げた「地域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやすい鉄道になっしているのかを考る事が重要になります。

具体的な取り組み

集中豪雨による災害は近年毎年のように発生して、今後も加速度的に増加することが予測されています。

気象災害の多発化は鉄道会社の経営を圧迫させ、地域住民の移動環境に深刻な影響を及ぼします。特に地方ローカル線は、存続の危機に直面することも認識しなくてはなりません。生活の中に当たり前に存在してきた鉄道が、東日本大震災時にも物資輸送の要になったことや、路線が寸断した現実も踏まえながら、今後において安心を必要とされる存在にあり続けるためにも「防災」「減災」と「持続可能性」の視点から鉄道のあり方を考え、備えることが重要です。

2019年から始まった「コロナパンデミック危機」は、その影響に変化が生じていますが、現在も未知のウイルスが出現し、世界が注視する大きな懸念として感染症のパンデミックは日増しに高まっています。変異ウイルスの脅威はもろろのこと、新たな人獣共通感染症が猛威を振るって次から次へと人類に襲いかかってくることは、近年の動向からも避けられないと認識する必要があります。さらに、大変革期に連動する形で食料・エネルギー危機も急速に高まっています。これら危機の時代の到来は人類的課題であり地球史的課題ですが、現実的に市民の生活に直結した危機であり、未来の鉄道を考えるうえで直面している課題です。

現在を生きる私たちにあって自覚して「覚悟」「構え」をつくるには、地球環境と共存しながら「命を守る」「鉄道」と「職場」生活を実現させるための議論を積極的に行い、輸送サービス労組が中間共同体としての役割を持ちながら仲間と協力し合う「利他の精神」を醸成していく風土と、共生社会を構想した具体的体制をつくり出していくことが重要です。

連帯と信頼を深めたJTUSU議員懇談会をはじめ、多くの連帯する仲間、地域や社会との連携で地域共生をつくり出している皆さんと共に、すべての現実を直視し新たな価値観を取り入れながら、組合員・家族の幸福の実現と安全で安心して生きることをできる社会の実現に向けて展望し、輸送サービス労組のさらなる飛躍を実現しなければなりません。

これからも、JTUSUに結集するすべての仲間が一丸となり、組合員の利益のために職場からの運動で「5年・10年後を見据えた政策実現」と「輸送サービス労組未来ビジョン策定の具現化」を堂々と目指していきます。



1. 組織強化・拡大の取り組み

(1) 職場活動を原点にした活動を強化し、全組合員と共に運動を担い、輸送サービス労組運動を他労組、未加入者に訴え、組織強化・拡大を目指します。

(2) 「健全なJR東日本・グループ会社を指し起ちあがった仲間と連帯する会」の連帯を強化します。

(3) 輸送サービス労組の仲間意識と交流を目的に各部サークル活動を充実させます。

(4) 輸送サービス労組の運動を広範に訴え、議員懇談会・関係議員との連携・交流を強化します。

(5) 「労働三権」の理解をさらに深め、労働者の権利意識を高め「正常な職場を実現する労働組合」を目指します。

2. 労働条件の向上を図り、安全で働きがいのある職場をつくる取り組み

(1) 新型コロナウイルスが第5類に分類されたことを踏まえて、日常が取り戻されています。2022年度の決算やGW輸送の実績を見ても、コロナ前の水準に戻りつつあることが示されています。コロナ禍において打ち出された施策や制度、コストダウンの取り組みが実施されましたが、労働環境の向上を図るだけではなく適切な投資が必要とされているかチェックしていく必要があります。そのためには、コロナ前に戻すべきものについては戻すことを求め、公共交通に相応しい労働条件と輸送サービスの実現に向けて取り組みを強化します。

(2) 春闘は、基本給に対し所定昇給額の4分の1に定額4,000円を加えた額として純ペア平均5,516円とエルダー賃金3,000円加算の回答を引き出しました。所定昇給額を算出基礎としながらも定額4,000円の併用は「物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり誰にも等しくあるべき」という労使で確認したベースアップの基本的な考え方に基づく回答であり、若い社員に手厚く配分された一定の成果と捉えることができます。

(3) 「所定昇給額」を算出基礎にすることは格差を生み出すばかりか、初任給特別措置等により賃金カーブの歪みも拡大しています。賃金制度は、すべての社員に対し平等でなければならず、「格差」をつくり出すことは、社員間における過度な競争を生む鉄道安全の危険性が存在しま

す。安全第一の輸送サービスを構築していくためには、更なる格差を容認せず年功型賃金体系の堅持を求める新たな取り組みをつくり出していきます。

(3) 「変革2027」の実現に向けた組織の再編については、JR発足以来の大きな変化をもたらす施策です。これまでの検証を踏まえ、未来を創造していくことが求められています。利益や効率性だけを求めることなく、「安全」「いのち」「働きがい」「生きがい」が価値軸になる施策でなければなりません。労働条件や環境が大きく変化するから分會、支部、本部と連携した取り組みをつくり出します。

(4) 「新たなジョブローテーションの実施」は、会社が掲げてきた目的から逸脱し、整合性がなく異動を目的とした制度であると言わざるを得ません。健全な職場風土が損なわれ、取扱い誤りが増加しているだけでなく、働きがいや喪失し離職者も後を絶ちません。安全な鉄道の再構築に向けて制度の見直しや中止を引き続き求めていきます。

(5) 「駅の変革」をはじめとした各営業関係施策の検証を通じて施策による弊害を明らかにし、お客さまが不便を感じることをなく安心して利用できる駅の実現と、人材育成や技術継承を行うことができる職場を構築し「営業の「口」」を育成していくための取り組みを強化します。

(6) 施設・電気部門については、「電気部門の変革2022」の到達を踏まえ、次期施策に向けた課題集約を行い、職場実態と施策現実の乖離を明らかにして改善を図ります。また、組織再編による問題点を集約し、検証運動をもとに組合員の声を要望へ高め、安全で健全な鉄道輸送をつくり出していきます。

(7) 車両部門の組織再編について検証し、「ミライの車両サービス&エンジニアリング」構想について、安全や技術継承を踏まえた人材育成、さらには働きがいのある職場にしていくための取組みを継続して強化していきます。

(8) 2021年12月7日に「山手線などの首都圏の主要路線で2025年から30年ごろのワンマン運転導入を目指す」と発表されました。この間、1両から6両までの短編成については、ワンマン運転などは行われていますが、今回は長編成でのワンマン化を打ち出しています。このワンマン化に関わる線区は山手線のほか、

京浜東北・根岸線、南武線、横浜線、常磐緩行線です。会社は導入目的を「最新技術を広く活用」「お客さま視点の輸送サービス」「SDGsを意識した鉄道運営」「社員の働き方改革を目指した首都圏の輸送システムの変革を目指す」としています。そのような中で、私たちが「長編成ワンマン化検討委員会」を立ち上げ、働く者の立場の視点からつくり出していきます。

具体的には、
①長編成ワンマン化検討委員会については、3か月に1回を目安に開催していきます。
②長編成ワンマン化検討委員会開催後、各分会で「職場集会」や「座談会」を開催し、長編成ワンマン化検討委員会の議論内容を共有化します。

③ワンマン化の問題点を抽出したために、他地本や他会社の見学等も行います。
④乗務員基地再編成については、組合員の生活を守ることを前提に安全で働きがいのある職場をつくり出すことを目指します。また、関係する分会との議論を重ね線区ごとの会議や交流を進めます。

⑤ダイヤ改正に向けては、職場の分析と実測を基に検証運動を強化し、組合員の声を基に輸送品質の向上と働きがいのある職場環境づくりを目指します。
⑥組合員が安心して働ける環境を構築していくために、設備の整備・改善に向けた取り組みを強化します。

⑦育児や介護、不妊治療支援に適した環境を整えるために、ワークライフバランスの趣旨に基づいた制度の活用が図られるよう取り組みを強化します。また、必要に応じて制度の見直しを求めていきます。
⑧エルダー再雇用制度については、今年度で国鉄採用の組合員が退職を迎えるなかで希望した再雇用の実現を目指します。また、再雇用先の労働環境の改善は、エルダー組合員だけの課題ではなく、プロパー組合員と取り組んでいく課題です。今後エルダー連絡会や本部と連携し、エルダー再雇用制度の趣旨を踏まえた正常な運用をつくり出していきます。

⑨各系統で発生する諸問題を解決するため、支部・分会と連携し団体交渉を強化していきます。

3. 正確に分かりやすく伝える情報発信の取り組み

(1) 組合員に分かりやすく輸送サービス労組東京地本の運動を広め、展開します。

具体的には
①情報紙「TOKYO MAIL NEWS」を適宜発行し、時々の情勢や各種取り組みの告知、団体交渉の経過などの情報発信を行います。
②職場討議資料として「TOKYO MAIL NEWS号外」を発行し、全組合員で議論できる資料を作成します。

③社会に親しまれるホームページ・SNSを目指します。
④分会掲示板の有効活用と情報発信活動を強化します。

(2) 各支部でSNSの活用・運営を目指します。なお、各分会においても調整しSNSの活用・運営を目指します。

(3) 本部発行「JTUSU JOURNAL」は、輸送サービス労組運動を知らせる重要な機関紙であることから、組合員への早期配布に努めていきます。また、エルダー・出向者への郵送を迅速に行います。

(4) 情報宣伝活動の強化を目指し「情報担当者会議」を適宜開催します。また、支部・分会情報担当者のスキル向上と新たな担い手づくりを目指し、情報づくりやSNSの学習会等を開催し、情報宣伝活動のさらなるレベルアップを目指します。

4. 共済活動の充実に向けた取り組み

(1) 「JTUSU共済」の全組合員加入を目指し、今後も「相互扶助の精神」を職場活動の重要な柱として位置付けます。

(2) 慶弔時等における「JTUSU共済」加入者への速やかな給付を行います。

(3) 業務上で列車および自動車を運転する組合員(全系統)の「JTUSU乗務員共済」の加入を促進します。

当面する組織運営について

(1) 第4回地本定期委員会を2024年2月に開催します。

(2) 各支部定期大会は7月末までに、各分会大会は10月末までに開催します。

(3) 全支部三役会議を2023年9月1日(金)赤羽事務所にて開催します。

(4) 第1回全支部・全分会執行委員長会議を2023年11月28日(火)滝野川会館にて開催します。

(5) 必要に応じて、支部・分会代表者会議・支部の専門部長会議を招集し開催します。

(6) 執行委員会の発足は、2023年7月12日(水)とします。