

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

TEL 03-6803-2680
FAX 03-6803-2681
MAIL 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」を生み出してしまいました。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 24号 職場からのたかひの到達点を確認しよう!

◆ベースアップ
▶ 所定昇給額の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7等級以上は100円を加算
▶ 令和5年4月1日現在、賞5.5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

◆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
▶ 昇給倍率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
▶ 人間ドック自己負担額見直し!

特別手当(20万円)は、セロ回答!

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期ぶりの赤字とすることができた。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!

消費4,000円の定額部分に反して所定昇給額を算出基礎にしたベア回答は、今後課題を残しています。そして、5月11日に突如提案された扶養手当増額とそれに伴う管理手当等の増額改定によって、その課題はより顕在化したと言えます。ベースアップは、労働力の再生産費に位置づくもので格差をつける性質ではありません。評価と競争による本来業務を軽視した歪んだ職場現実に踏まえ、改めて「格差」「不平等のない」「誰もが公平であり続ける」職場、そして、心理的安全性が確保された安全第一、ヒューマンファクターの視点を取り入れた人事賃金制度の構築と、年功型賃金体系の堅持を求める新たな取り組みに注力していくこととします。

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、人事施策による人材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ェック機能の発揮、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ながら、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。当た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回の二期
日調査を行っています。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
として毅然と対応し是正と解決を目指してい
きます。そして、これからは健全な経営と正常
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勞
働行為救済申立てを行っています。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ポ
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」や「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
どと一般化し、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ポータ
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
での異動を含めて、労働委員会での救済に加

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部
マニピュレーションの存在が明らかになるなど、歴史的
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ます。研修等
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続けていきます。

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 出そう！

3月2日、川越線指扇・南古谷駅間で発生し
たデッドロックによって単線区間に双方方向
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生する列車に対して
異線現示、それを見誤り貨物線へ進入するこ
う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生するこ
ういう事象が発生しています。鉄道の運行を安
全・確実にする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
なくてはなりません。さらに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を
発生させてしまいました。また、ダイヤ改正以
降の作業変更起因して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、
鉄道の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なり、

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
で重要な年です。輸送サービス労組は、これま
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を
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
ばならないと提起しています。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
ナウイリス」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
ードチェンジを訴え、環境変化に適応するた
めの経営の前に、尊い命を結果として軽んじ
てしまふかのようなJR東日本が繰り返り出さ
れる危険性が増している今、命を最大の価値
基軸に据えた安全風土と体制の再確立は急務
な課題です。

コロ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に、その対
応も果たせなかった現実を真摯に受け止めな
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」という考え方まで生み出し
ているのが現状です。社会現実と利用者は、J
R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
化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
始され鉄道の未来を考える中で、JR東日本
という会社の発展のためにだけ働くという価
値観だけではなく、鉄道を利用する地域の
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来ビジョンでも掲げた「地
域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやす
い鉄道になっていくのかを考える事が重要に
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ます。
「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
す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務化
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ま
す。その背後に潜むヒューマンエラーを誘発す
るリスクや、異常時等でのイレギュラーを設備
投資や教育で補うことなく、施策を優先する
経営姿勢が様々な事象を発生させていると言
っても過言ではありません。変革を聖域にし
て鉄道事業者としての「責任の曖昧化」「責任
のなすり合い」「都合が悪くなると誤魔化す」
という自己保身的経営姿勢を改めていかない
限り、事象発生の本質に辿り着くことなど出
来ません。

そして、鉄道会社にとって重要なのは「心理
的安全性」が確立された職場風土を確立する
ことです。重要なことは、自由闊達に意見する
ことが出来る職場環境と同時に社員同士が
「競争」するのではなく、共に考え行動するこ
とが出来、「共創」する風土を確立していくこ
とです。これまでの事象を振り返っていくこ
とと、施策の検証に逃げずに向き合うことこ
と、労働組合に課せられた「責務」であり「使
命」です。2018年以降に顕著になった労働
組合を敵視する経営姿勢は、労働組合の指摘
を受け止めようともせず、意見する者へは徹
底的な排除を繰り返す独善的な組織運営は改
めるべきです。
真実が覆い隠されてしまふ職場風土になり

つつある今、鉄道労働者としての誇りと使命
をかけて、現実には立ち向かう時です。日々の職
場に目を向け、足元を固め、日本一の鉄道会
社に相応しい職場風土の確立に向けた運動を
強化することが重要です。そして、様々な連帯
の輪を広げ、鉄道の未来を考えるための運動
を共にくり上げて地域に必要とされるJR
東日本をつくり出していくこととします。

4 地域社会との連帯を強化し、「い のち」を大切にできる平和な共生社 会を実現させよう！

ロシアのウクライナ侵攻への軍事侵略以降
一年以上が経過しましたが、大儀の手だてを
考えることなく犠牲を増大させ、しかも核戦
争の危機が日増しに高まっています。世界情
勢は混沌とし、世界中の人々に不安と恐怖を
与え続けています。G7広島サミットでは、口
シアによる核攻撃が示唆される中で、核軍縮
に焦点をあてた「広島ビジョン」がまとめられ
た一方で、ウクライナを巡る軍拡協議が行わ
れたことも事実です。岸田政権の米国追従、
国民不在の政治手法による軍事力増強は、今
後の日本の変容を象徴し進むべき道が決して
楽観視できないと見ておかなければなりません。
5月22・29日号掲載の米誌タイムが、首
相官邸で単独取材したうえで「日本の選択」と
題し「首相は数十年の平和主義を捨て、自国
を真の軍事大国にすることを望む」と報じま
した。岸田政権での国防費増大や米国との同
盟強化などの政策に触れ、軍事的影響力を持
った大国に戻すことに着手したと指摘してい
ます。国民への負担を強要し暴走しながら、多
くの犠牲の上に成り立つ歴史をいとも簡単に
踏み躪り、当たり前のように存在していた平
和な社会が大きく変貌しようとしています。
戦争の危機は対岸の火事ではなく、現代
社会に生きる私たちが「新たな戦前」と規定し
たい「戦争とは何か?」「平和とは何か?」
「唯一の戦争被爆国として進むべき道は何
か?」を考え、行動することが問われています。

混乱の世紀ともいえる現代で生活し鉄道会
社で労働する私たちは、危機の時代を生きて
いる自覚と覚悟を持たなくてはなりません。
関東大震災から100年を迎え、新たな想定
が示されました。日本は大地大変動期であり、
今後30年以内に70%の確立で首都直下地震
や南海トラフ地震など、大地震が発生するこ
とは避けられません。最近になって、2011
年の東日本大震災を彷彿とさせる大規模地震
が頻発し、災害への緊張感が高まっています。
また、地球温暖化による気象災害の多発で、

「誰のため」のJR東日本なのか等、正義の文
化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
始され鉄道の未来を考える中で、JR東日本
という会社の発展のためにだけ働くという価
値観だけではなく、鉄道を利用する地域の
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来ビジョンでも掲げた「地
域連帯」を通じて、地域の人たちに利用しやす
い鉄道になっていくのかを考える事が重要に
なります。

3月2日21:53頃、川越線の指扇～南古谷間
において、単線区間にもかかわらず上下線の列車が同時
に進入してしまう事象が発生しました。お互いの列車
は停止信号を認めたため停車しました。

3月4日の読売新聞(埼玉版)によれば、関東運輸
局がJR東日本に口頭注意を行い、原因究明と再発防
止を求めたと報道されています。

言うまでもなく、一歩間違えば正面衝突をしてしま
い、多くの死傷者を出してしまう可能性があった重大
な事象でした。

現場から悲鳴の声が！

- こんなことが起きるとは考えられなかった！
- まさに、想像以上の重大事故だ！
- 福知山線事故発生当日を迎えたのではないのか？
- 当日は「安全確認」しか情報があった！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業務配属の偏りや人員不足、教育不足が原因ではないのか？

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！

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与え必要とされる存在に

なり続けるためにも「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ていることの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。



具体的な取り組み

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署・各活動の充実を促します。
- (4) 輸送サービス労組の運動を広く訴え、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

(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ける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、

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ける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、

(9) 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、関係する分會との議論を重ね線区ごとの会議や交流を進めます。

(10) ダイア改正に向けては、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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

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

(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。

(2) 長編成ワンマン化検討委員会開催後、各分會で「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) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(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。

(2) 長編成ワンマン化検討委員会開催後、各分會で「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) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(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。

(2) 長編成ワンマン化検討委員会開催後、各分會で「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) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(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。

(2) 長編成ワンマン化検討委員会開催後、各分會で「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。

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 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を強化します。

④ 分會掲示板の有効活用と情報宣伝活動を強化します。

(2) 各支部でSNSの活用・運営を目指します。なお、各分會においても調整し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・分會情報担当者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。

具体的な取り組み

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署・各活動の充実を促します。
- (4) 輸送サービス労組の運動を広く訴え、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