

**結成の信念を曲げず、不条理に屈することなく、
全ての仲間と共に、諦めずたたかい続けよう！**

JR東日本輸送サービス労働組合 東京地方本部

第3回 定期委員会

JTSU 2023年
3月30日(木)

**TOKYO
MAIL NEWS**

定期委員会特集号

JR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.org



2023年 2月 22日
赤羽会館 大ホール

定期委員会スローガン

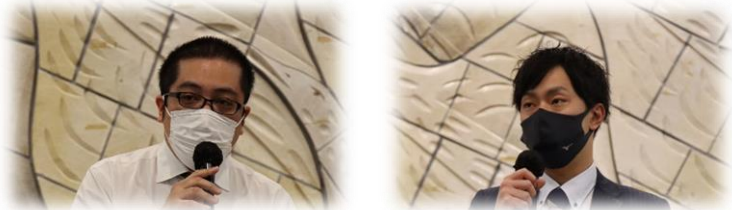
JR東日本輸送サービス労働組合は

“すべての仲間と共に”組織の強化・拡大を！

1. 職場活動を原点にした輸送サービス労組運動を基礎に、2023年賃金引上げ実現！仲間と家族が安心して生活できる賃金と総合労働条件向上を実現させよう！
1. 蔓延する不法行為根絶！あらゆる理不尽には屈せず、差別と偏見を払拭させた健全なJR東日本を取り戻そう！
1. “鉄道”という公共交通機関の使命と責任に踏まえた労働のあり方を考え、未来の鉄道と職場を創造するために「輸送サービス労組未来ビジョン」を実現させよう！
1. 輸送サービス労組のさらなる飛躍と連帯の輪を広め、すべての仲間と家族の“生活”と“平和”と“未来”を創造して、当たり前前を声を力に一人ひとりが行動し続けよう！



定期委員会を成功へ導いた議長団



與那覇 将義 委員(新宿) 三浦 和馬 委員(上野)

全ての議案を採択！

1. スローガン (案)
2. 第4回定期大会以降の経過と当面する取り組み
3. 協約・協定締結の承認
4. 2023年度 暫定予算 (案)
5. 委員会宣言 (案)

発言者一覧 (敬称略・順不同)

- 【上野支部】
渡邊正太 加藤晋央 浅見祐樹 倉持一範 宮崎 悟
- 【新宿支部】
前川達哉 加藤秀樹 野村泰造 間嶋 裕 井上陽介
- 【東京支部】
園部雄一 齊藤泰弘 坂本幸介 山崎政広 山白大輔

全ての仲間と共にあらゆる不法行為の根絶を目指し、

「組合員と家族の幸せ」実現のためにたたかおう！

主催者あいさつ (要旨) 執行委員長 中山 貴宏

結成から3年！

あらゆる不条理には声を上げ、繋がりを深め前進しよう！

私たち輸送サービス労組は、結成して3年が経過しました。組合員とその家族の幸せを実現するために、あらゆる不条理には声を上げ、運動を推し進めてきました。今定期委員会は、大きく変化する社会状況や労働環境の中で、ポストコロナ時代をどのように切り拓いていくのか、その方向性を決定していく重要な委員会です。

「いのち」を最優先に、安心して働ける職場と安心して生活できる社会の実現をめざそう！

ロシアによるウクライナへの軍事侵攻が始まってから、明後日24日で1年を迎えます。「第3次世界大戦」という言葉が囁かれるようになり、私たちが「あらゆる戦争政策」に反対していくことを明確にしていきます。また、3年も続く新型コロナウイルスについては、感染者数が減少傾向になっていますが、今年に入り死者数が過去最多を更新するなど、油断を許せない状況です。そうした中、政府は5月8日から「5類感染症」に移行する方針を示し、来月13日からは「マスクの着用について」個人の判断に委ねることを決定しました。しかし、課題とされる医療機関の体制確保がされない中で、業務が大幅に医療機関に移行するため、さらなる混乱が予測されます。

岸田首相は「施政方針演説」の中で「決断」を強調しながら、昨年末に閣議決定した「反撃能力」の保有を理由とした43兆円にもなる防衛費の倍増や安保関連3文書について、さらには原発の新規建設を含めた原発政策の大転換を打ち出しました。また税制大綱では、富裕層への優遇が是正されないどころか、防衛予算をまかなうために法人税や所得税が増税されます。しかもこうした重要問題を国民に対する説明責任を果たさなければ、国会議論さえも経ずに決定してしまいます。このまま行けば、国民の分断が広がり格差社会が加速していきます。今年は、統一地方選挙が行われ「選択の年」になります。JTUSU議員懇の勝利に向けて「安心して生活できる平和な社会」の実現を目指す

ために、社会と連帯の輪を広げていきます。

あらゆる不法行為の根絶を目指し、安全で安心して働ける職場と仕事を取り戻そう！

深澤社長は新年のあいさつで「2023年はコロナ禍の状況からモードエンジンとして攻勢に転じる『飛躍への1年』としていきたい」と、強い決意を示しました。しかしその実態は、働く側も利用するお客さまも望まない施策が次々に実施され、攻勢に転じるどころではありません。政府がコロナ対策として早々から力を入れてきた「テレワークの推進」の結果を見る限り、簡単にいかないことは誰でもわかることです。すでに3月のダイヤ改正で通勤時間帯の列車本数を削っているようですが、日光線のような混乱が懸念されます。150年という節目を経て「地方ローカル線問題」いわゆる36路線72区間の存廃について、自治体との協議が始まりますが、公共交通機関を担うJR東日本の社会的使命と役割について考えていかなければなりません。

12.26集会でも確認してきましたが「輸送サービス労組」結成の目的の一つは「不条理に立ち向かうこと」であり「脱退パワハラ訴訟の完全勝利」でもあります。昨年の秋の取り組みでは、連帯する会への賛同の取り組みについて、全組合員と議論し取り組んでいただきました。長きにわたった審議も終わり、証人尋問に入りました。2月2日の証人尋問では、本部の田中副委員長が法廷に立ち、堂々と会社主導で行われた不法行為について証言してきました。会社は「不当労働行為」については、再三注意喚起を行ってきたので、その事実はありません。「異常な職場訪問や職場掲示、添乗などについては労務管理として行った。その理由は国鉄時代の労使対立や浦和電車区事件が歴史的にあったので、当たり前」と、開き直る始末です。よくここまで嘘をつけるものだと思ってしまう内容でした。3月2日の証人尋問で法廷に立つ4名は、万全の体制で臨んでいきます。引き続き「あつたことをなかつたこと」にさせないために、脱退パワハラ訴訟の完全勝利に向け、全組合員でたたくべきです。

私たちの職場を見れば、未だに繰り返される人権侵害の脱退強要や差別人事が後を絶ちません。18春闘からすでに5年経ちますが、この異常な人権侵害によって職場環境が悪化し、多くの仲間が傷つき、今も病院に通っている仲間もいます。現在もジョブローテーションという名の強制配置転換

によって、悔しい想いをしている仲間もいます。家庭環境の問題を現場長に訴えても、考慮されることなく強行的に事前通知が出されています。ワーケーション、テレワークの観点から、労働者保護の法律が強化され、企業に義務化されているにも関わらず、努力する姿勢さえ全く感じません。これらは、不当労働行為を通り越した企業犯罪であり「不法行為」です。新宿運輸区では、新JINJRESシステムの初期設定について「5分以上は払わない」と述べています。明確な労働基準法違反です。

この数年間で、労働環境が大きく変わりました。「任用の基準」によって、意見を言う人間を排除した人事配置がつけられ、適材適所に人が配置されなくなり、その結果、不祥事が繰り返されるというもので、その結果、不祥事が繰り返されるというものです。今、若い社員だけでなく、中堅の社員が次々と会社に見切りをつけて離職の道を選んでいます。脱退強要が始まる前の2017年度の離職者数237人に対し、2020年度は2倍の568人、2021年度は767人と3倍以上に膨れ上がり、22年度はさらに増加しています。今年4月入社予定の内定者の取り消しが多く、人が集まらないという声も聞こえてきます。人事施策によって職場全体の「力」が低下しはじめ、事故や取り扱い誤りが増加しています。また、評価を気にするあまりに隠蔽体質が作りだされ、不祥事も続いています。このまま行けば、間違いなく大きな事故や事象を引き起こし、経営存続の危機に陥ることが予想できます。

会社は「東日本社友会連携協議会」を設立し「経営のパートナー」と位置づけ、新たな労使関係の枠組みとしてつくり変えようとしています。現状を見れば明らかのように、より一層企業の崩壊が進むだけです。すでに一部がモンスタリー化し、現場管理者の手に負えない状況が作り出されていることを自覚すべきです。健全なJR東日本を取り戻すために、職場で発生する不法行為、そして不条理の根絶を実現するために東京都労働委員会を活用し、社会と連帯しながらたたかいます。労働委員会を活用する意味は、たたかいを委ねたり、依存するということではありません。今の社会状況や経営姿勢、そして輸送サービス労組の組織的力を発揮する時に、労働委員会を活用しながら職場において、不条理や不法行為を許さないたたかいを強化すること、そして、労働委員会を活用しなくても、諸問題を解決できる輸送サービス労組を確立するために、強化、拡大を目指していくことです。不法行為の根絶に向けては、絶対に諦めて

はいけません。「断固たる姿勢で、曖昧にすることなく、最後までたたかいていくこと」を全組合員に要請します。

組合員と家族の幸せの実現のために、あらゆる妨害に屈することなく、全組合員で明るく楽しく正々堂々とたたかいていきます。

災害から「いのち」を守る 鉄道と職場をめざそう！

6日にトルコ南部で発生した地震によって、4万5千人以上もの尊い命が失われるなど、甚大な被害に見舞われています。心よりお見舞いを申し上げます。労働組合として出来る支援をいたします。一方でこれまでも、首都圏の鉄道輸送を担う地本として、首都直下地震、並びに台風や豪雨災害に基づく水害に対して、組合員と家族、乗客の命を守るために、事前防災の備えを運動としてつくり出すことを問題提起してきました。昨年、東京都が10年ぶりに首都直下地震の被害想定を見直し、新たな課題が多く生まれています。職場で、または仕事中に発生した時なども想定しながら、事前防災の取り組みを進めていきます。今年には関東大震災から100年を迎えますので、集まる場を検討します。

ポストコロナ時代は、自立分散共生社会の実現を目指すことです。厳しい時代だからこそ、助け合う社会を目指し、子ども食堂などの子育て支援を手掛けていきます。

賃金引上げのたたかいの勝利し、努力の結果が実を結ぶ1年をめざそう！

2023賃金引上げについてですが、2月10日に行った定期中央委員会で、定期昇給4%の完全実施とベースアップ3,000円+定率4%を掲げ、たたかうことを決定しました。年功賃金を基礎にした賃金カテゴリーを守るための要求です。ベースアップとは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分」という原則を変えてはいけません。政府や経団連の言う「インフレ率を超える賃上げ」を企業として支払うことが責務であります。全組合員と共に本部交渉団を支えながら要求満額勝ち取っていきましょう。

結成から4年を迎える今年には「これまでの努力が実を結び、勢いよく成長する飛躍の年」と言われています。全てのたたかいを輸送サービス労組の強化と拡大へと、3年間積み上げてきた努力の結果が実を結ぶ1年になるということです。

全てのたたかいを組織強化と拡大に結び付け、この2023年を切り拓いていくことを申し述べたいとします。

15名の委員から

「職場からのたたかい」が報告される!

職場活動を原点にした輸送サービス労組運動を基礎に、2023年賃金引上げ実現!仲間と家族が安心して生活できる賃金と総合労働条件向上を実現させるたたかい

◆2年連続のバアゼロに加え物価高騰で、家計へのダメージは大きい。会社は満額回答をするべきだ。◆賃金学習会を開催し「このままではやる気がなくなる」「人が足りない」「企画業務中心で普段の業務が回っていない」など本音が出された。◆景気が良い時は「もしもの時」と出し渋り、「コロナ禍になり「もしもの時」なのにこそ出さうともしない。社員をなんだと思っているのか。◆経営陣は、人件費を「コスト」としか考えていないのではないのか。社員は「人であり財産」である。鉄道会社で言えば「人への投資」は「安全への投資」だと考えるべきだ。◆総対話の中で、要求している額が、何故この金額なのか?根拠をしっかりと理解してもらいメッセージ行動に取り組んでいる。私たちが当たり前の生活を送るために必要な要求だということ伝えていく。

蔓延する不法行為根絶!あらゆる理不尽に屈せず、差別と偏見を払拭させた健全なJR東日本を取り戻すたたかい

◆ジョブローテーション異動で不妊治療中の組合員へハラスメントが発生した。発令行為時に副区長がドアの前に立ちはだかり「監禁」し、区長は嫌がる本人の腕を掴み発令行為を読み上げた。厚生労働省から「不妊治療をする労働者に対して転勤を禁止する法令はないが、監禁は明らかにパワハラ、行政から会社へ是正指導ができる労働局へ伝えておく」と回答をいただいた。これは、大きな前進だ。◆徳濃の直後に分会でミーティングを行い、会社の狙いを明確にしてきた。◆JINJRE未払いについて、安全衛生委員会で議論し指摘してきた。労働基準監督署へも相談に行った。労働の曖昧化が目指されている。団体交渉やあつせん申請へとステージを上げてきた。未加入者も輸送サービス労組に期待している。自らの労働について意識が向上した。◆超勤申請アプリが導入されてい

るが、導入する際、安全衛生委員会でも議論したが「君らに話す筋合いはない」「超勤はこちらで管理するから問題ない」と言っていたが、チェック体制が無く、アプリ頼みになっている。アプリの一旦中止を求めたが、安全衛生委員会では「個人のこと」「個別事案だから」と逃げていたが、一定の対策をするようになった。しかし、不安を取り除くための原因や対策などは周知していない。全社員の問題として、未加入者を含めて議論していく。◆労働者代表選挙について、課題は未加入者との関わりだった。代表選の時だけ話がちがった。普段話したことも無い人にいきなり対話しても相手は警戒するだけである。昨年の結果を教訓に、未加入者との関わりを持ち、取り組んできた。◆労働者代表選を知ってもらうために、職場の現実を伝える情報を模造紙にまとめた。◆若手と話をしていると、現場長が邪魔をしたい態度で近寄ってくる姿に未加入者の若手は「常識が無い現場長」と感じている。

「鉄道」という公共交通機関の使命と責任に踏まえた労働のあり方を考え、未来の鉄道と職場を創造するために「輸送サービス労組未来ビジョン」を実現させる取り組み

◆1月から兼務扱いになったが、首都圏本部の副長が見習いもいないで新橋駅の出札に入っている。本人は「営業トレーニングセンターで教育を受けたから大丈夫」と言っている。ホーム立ち番に入った首都圏本部の社員も「OJT教育を受けたから大丈夫」と言っている。駅の特情があるので見習いは必要である。◆柏駅の出札一部臨時窓口化と王子駅の出札廃止について、団体交渉を行った。職場に足を運び議論を積み重ねてきた。分會では、未加入者の意見も把握して、職場の状況を会社にぶつけることが出来た。◆北千住駅出札臨時窓口について、会社は「多売期、繁忙期だけ臨時窓口を開ける」と言っていたが、実際は毎日開いている状態である。施策の失敗に対して問題点を明らかにし、作業ダイヤの改善方法を示し、未加入者と共に要求を高めてきた。◆スマートメンテナンスの実現に伴い、車両関係社員の「キャリアパス」が示されている。検修職場のライフサイクルのようなものだが、「グループ会社への出向」や「メーカーへの出向」が

あると会社は説明した。本人希望を無視した出向や転籍がないように、車両検修職場のライフサイクルをつくり出さなければならぬ。◆施設電気部門の再編が行われる。再編の狙いを明確にして、東京全体の課題として組織再編に引き合っていく。◆ダイヤ改正の基本交渉で提案されていない「その他の時間」が示された。区別交渉で「現場で努力した結果」「隠していたわけではない」「言いそびれた」などの回答があった。労働組合軽視である。◆地方路線の問題は、私たちの雇用の場の確保だけではなく、沿線住民の生活にも直結する重要な問題である。現地踏査を担当する線区は、車社会である。しかし、車を運転できない高齢者や学生の通学、買い物や通院の足としては必要である。労働組合として、沿線住民がどのように思っているのかを掴むことである。お客さまや地域に寄り添える運動をつくり出す。◆東京駅新幹線ホームで、スロープ板を挟んだまま起動開始した事象が発生した。「利用者には人がおらず、発車に遅れはなかったものの、その他の詳細は確認中」とコメントを出した。東京駅では過去にも同じような事象が発生していることから、本部が提起する安全分科会における運動をイメージし、実態能力を付け、背後要因を掴み、原因究明から安全・安心な職場環境を目指していく。◆コロナ以前のピーク時を知る新幹線輸送担当者はいない。これは、ジョブローテーションの弊害である。立番、SICSSP、TESEI、JESSの連携も悪く、合同の訓練もない。一部社員が意見交換を行ったようだが、共有されていない。事象が発生した場合は「担当者が確認していないかった」と責任転嫁される。職場から本音の議論が出来る職場風土をつくり出していく。

輸送サービス労組のさらなる飛躍と連帯の輪を広げ、すべての仲間と家族の「生活」と「平和」と「未来」を創造して、当たり前前の声を力に一人ひとり行動し続けるたたかい

◆武蔵浦和駅でベビーカー挟まりがあった。事象よりも報告が遅れたことが問題視されている。組合員からも「報告の遅れよりもベビーカー挟まりが見えないことが問題」「責任追及だ」と怒りの声が上がっている。◆上野駅でITVが新設されたが、出発時期表示器と乗降終了合図が見えなくなつた。車掌指導が立ち会ったが「詳細は分からないが、ITV設置の位置が気になっていたのではなにか」と他人事である。◆危ない箇所やおかしな思ったことを経験や感覚に頼り、指摘してこない私たちがいる。それが、職場の安全意識レベル低下につながっていく。◆事故事象が絶えない。不安なまま仕事をしている社員が多いと感じる。上意下達になり、会社施策は実施日ありきで、具体的な説明や資料が無い。◆入換信号冒進があった。本人から事情を聞くことができ、分會座談会へつなげてきた。しかし、事象発生後の初動体制と問題の掘り下げが課題として残った。◆東京総合車両センターでは、有機溶剤を扱う作業がある。1年に一度特殊健康診断を行っているため、扱う手当にすることを将来的に考え、検証行動している。◆有機溶剤は、防毒マスクを着用して扱うことになっているが、防毒マスクを着用せずに有機溶剤を扱っていることもあり危険である。◆劇物を扱う際、東京総合車両センターには防毒マスクが人数分あるが、JRTM(グループ会社)には人数分無い。本来は換気設備がある場所で扱うが、換気設備が無い箇所でも扱っていることもある。

◆組織拡大について「関係づくりにとどまっていたはダメなんだ」と意識して加入を勝ち取ってきた。◆組織拡大に向かう根拠は、我々役員の実践であり、拡大に向かう姿勢がすべてに反映されている。「未加入者との関係づくり」しか出来ていないという問題は、執行部の実践が「関係づくり」に留まっている現実を自覚しなければならぬ。◆組合員が不断に声を掛けてくれたこと、師匠(教導)との連携を図ってきたこと、元職場のつながりがある仲間と協力したこと、若い仲間が「若手が入らない」と未来が無いと言った加入を決意してくれた。◆労働組合加入することを「メリット」「デメリット」で判断する時代において、私たちが人間性や寄り添うこと、助けあうことを少しでも感じさせることが重要である。目が届くところからコツコツと謙虚に取り組んでいくことを重要視していく。◆ラストランのセレモニーに呼び掛けたり、飲み会などを通じて未加入者のかかわりをつくり出した。その中で、未加入者の若手から「委員会や産直市などの乗務以外の業務が多くなり、何のためか活動は私たちが分らない」「インフォーマル活動は私たちが分らない」「インフォーマル活動は私たちが分らない」と不満を吐き出すようになった。「職場や管理者には言えないことを輸送サービス労組は聞いてくれる」と雰囲気をつくり出してきた。今は、どのように輸送サービス労組へ味方をつけていくかを考えていく。◆ジョブローテーションで不安な中、出迎えてくれたこと、悩みや愚痴も含めて聞いてくれたこと、少数な中だけど会社とたたかたことなど「仲間がいるってどれほど大切なのか」を改めて気づかされた。これからは仲間と共に「誰もが生きいきと働ける職場」「あたたかい職場」を目指し、個性を生かし総合戦力でたたかっていく。

総括答弁(要旨)

事務長 川上 浩一

すべては組合員の利益のために！
安心と信頼が得られる
組織体制を構築しよう！

様々な課題に踏まえて支部と分会の編成を検討し準備を進め、大会以降は三つの支部に集約し、輸送サービス労組・東京地本の運動の基盤を再構築し、組織的に乗り越えていただき今日に至っています。ご尽力いただいた支部・分会の皆さんに感謝申し上げます。目的は結成意義である「すべては組合員の利益のために、誰一人取り残さず、全組合員参加型の運動」を実現させていくためです。結成から3年間、支部・分会の皆さんと共に悩み模索しながら進めてきました。全ては組合員の期待に応えられているか？自信をもって輸送サービス労組への結集を訴えられるかです。引き続き自由闊達、前向きな議論で輸送サービス労組組織の強化・拡大を実現させながら、柔軟かつ組合員にとって安心と信頼が得られる組織体制のあり方を検討し組織の確立・発展を目指してまいります。

組合員と家族の利益を第一に、
業務課題に重点を置いた運動をつくり出し、
23賃金引上げのたたかいに勝利しよう！

輸送サービス労組は、賃金引き上げについて「全社員一律 3,000円 + 基本給に対し、全社員定率4% (定期昇給を含まない)」要求を定期中央委員会にて決定しました。あわせて、2月14日の申24号申し入れでは「エルダー組合員に対して一律15,000円要求」、「定期昇給に対して昇給係数4の完全実施」、「特別手当として全社員一律20万円の支給」を要求として掲げています。今後のJR東日本の賃金体系に大きな課題があることと、これからの賃金に関連する運動の土台にもなりますので、要求の趣旨を正しく理解し、問題意識を共有するために触れます。

物価高騰や公共料金高騰による負担が、私たちの生活を直撃し、実質賃金が大きく低下しています。また、社会状況を踏まえて各企業が積極的な対応を求めているなど、社会問題に発展しています。統計上の実質、家計負担にあたる月平均12,250円(基本給4%相当)と、会社施策・労働の複

務化)によって高められた労働密度(労働の価値)に対する対価1%(約2,900〜3,000円)を上乗せした5%、平均約15,000円相当を「純ベア」として求めていくのが基本です。

「定額」と「定率」を併用した考え方を明確にします。JR東日本における所定昇給額を用いて行われる定期昇給とは、1年分の労働によって得た経験や、それに基づく知識などが向上している対価です。14春闘において人事賃金制度改正後、所定昇給額を算出基礎にしたベア額を回答しました。「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベア」という基本的な考え方は、誰にも等しく反映されなくてはならない性質のもので、二重の格差はあつてはならないこと、若年層への適正な配分を要求の考え方として組み入れたので、ベアに格差は不要というのが私たちの基本的な考え方です。なぜ、定率を併用するのかです。1月18日に提案された「初任給特別措置」によって講じられる賃金措置と2018年に行われた一部賃金の改正によって、若い世代の賃金の上げ幅が鈍化していくことで、1年間積み上げた労働の価値を低く評価するという、制度上の賃金に新たな格差が生じています。また、中核を担う中間世代の賃金を取り残してしまうことで、「一定の年齢と経験によって右肩上がりの線を描く、年功型の賃金カーブの一部屈折し、一定のところが緩やかになるなど、歪んだものに変わろうとしている。」これが現状であり整合性が無くなっています。経験を重視した鉄道業にとつて、年功賃金の考え方は欠かすことが出来ない制度です。したがって、今要求は「ベア額を算出する基準は基本給という考え方をベースにし、所得の低い若年層にも物価上昇分を考慮したベアを実現するため3,000円の定額をプラスして「年功賃金を堅持し、物価高に負けないベア」を実現していく」という意味から3,000円+4%という要求に至ったということです。

採用市場における競争力の強化で、人材を確保していくために「初任給特別措置」を行っています。近年急増している離職者数と、採用人数が定数に満たない根本的な原因について真摯に向き合わなくてはなりません。さらに、これまでのベアアップに消極的な姿勢が初任給の低水準を生み出していることも明確にしなければなりません。今回の特別措置は、新入社員と2年目、3年目、4年目までの社員の賃金幅を狭め、1年間で積み上げられた労働の価値を下げています。2020年度と2019年度採用社員との賃金差を比較すると、

エリア職の大卒で「500円」、高卒の社員では「0円」の賃金差になってしまいました。積み上げた労働の価値が、1年経つてもほぼ無いという制度の矛盾を生み出させてしまいました。定期昇給力ツトの影響を受けたことが、問題の根底にあります。2020年度以前に入社している人への「奪われた昇給係数2」特別昇給実施は必須になっていく」ということが明確になりました。本部と共に総力を挙げてたたかい抜いていきます。

あらゆる不条理には屈せず、
寛容にならず大衆運動をつくり出し、
差別と偏見を払拭させた
健全なJR東日本を取り戻そう！

連帯する会への賛同・支援の取り組みで組合員99.62%の賛同を得ました。組合員は差別や理不尽に対して嫌悪感を持って、屈せず、許さない。そして、仲間を寄り添うという強い気持ちを持って輸送サービス労組の存在意義を理解しています。もう一方で、日常的に会社の差別・排除・分断・嫌がらせや、傲慢かつ一方的な姿勢が、精神的負荷となり失望を感じるに留まらず、安全レベルの低下や顧客軽視につながる現象を多く発生させ、企業価値を低下させていることに憤りを持っていました。健全な経営を取り戻すまで、あらゆる不条理とは一切の妥協なく、組合員と共にたたかい抜くことを約束します。

昨年11月25日、東京都労働委員会に不当労働行為救済申立てを行いました。また、12月26日には記者会見を行い、同日に「あらゆる不法行為を根絶させるためにJTUSU結成の意義と職場からのたたかいの到達点を確認し組合員の総力で健全なJR東日本グループを取り戻す12・26大集会」を開催し、300名を超える仲間間で現段階の認識と今後に向けての意思統一を図ってきました。今後は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立てをした意義と目的を社会へ大きく発信し、公共性が高く社会的貢献、要望の強いJR東日本会社の異常な現実を社会問題化し、健全な経営と正常な職場を取り戻すまで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。

特にジョブローテーションについて、露骨で卑劣な不法行為は、悪質さを増し、業務内でも差別が多くなっています。安全風土や労働意欲に加え、職場からチームワークや笑顔・安心感までも奪って、い去っている象徴とも言えます。組合員が健康を

害し、労働が継続できないようになってしまい、意に満ちた労働対策は、組合員のみならず家族の生活をも巻き込んでいます。異動や将来に絶望して、退職を選択する仲間たちまで生み出していることも含めて看過することは出来ません。JR東日本は「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うそぶき、実際には労働組合対策・差別人事によって萎縮効果のために利用しています。ジョブローテーションは、人の尊厳を踏みにじり、企業価値を低下させるだけの不必要な人事施策です。強制配置転換は組合員の私生活における不利益が生じ、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証明していきます。これまでの異動を含めて、労働委員会での救済内容にもありますが「公共機関の活用」「法的処置」「国会議員への請願行動」「ハラスメントの視点」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ていくことを目指します。

賃金の曖昧化、制度や企業としての努力義務の形骸化が見えられています。また、社員周知や教育・訓練などが軽視されています。安全配慮義務違反にあたる事象もあります。「効率性を求めているのか?」「力が落ちているのか?」「当たり前であったことや必要なことまでもが無くなっています。チェック機能を強めて労働組合の役割を果たすように問題意識を高めていきましょう。個別事象として、省令違反にあたる事象、隠れいが発生しています。そして、発生した問題に対しては解決まで徹底的に行動していきます。

2月2日に「脱退パワハラ訴訟」の証人尋問が行われました。会社側の弁明は「そのような意図はない」「経営の意思ではない」「不当労働行為は絶対にダメと会社として教育している」と主張し、明らかに嘘とごまかしで逃げ切ろうとしています。認定した事実に対しても憲法や法律を軽んじ上から目線で開き直り、支配介入と不利益扱いを公然と肯定する、都合のいい姿勢を許してはなりません。「あつたことはなかつたことにはしない」という信念を合言葉に、職場での事実を明らかにしていきます。組合員以外の方からも企業の健全化と企業犯罪を問うことへの期待が寄せられています。4名と全ての連帯する仲間と共に、脱退パワハラ訴訟に勝利して、東日本会社経営陣による不法行為を根絶させましょう。

「いのち」という価値観を軸に「輸送サービス未来ビジョン」を掲げ、安全で安心して生きることを目指し、社会の実現に向けて展開しよう！

地域交通の未来について、2月5日に「地域交通の未来プロジェクト」会議で、36路線、72線区現地調査行動に対して提起を受けています。基本的には地域交通のあり方が大きく問われる時代に突入り、地域の足と雇用の問題としても立ち向かわなければならぬ重要な時に直面しています。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、沿線自治体・利用者・職場の仲間たちやJTUSU議員懇の皆さんとも連携して、鉄道の未来を考えるための運動を共につくり上げながら「何のため」「誰のため」のJR東日本なのか「何」の鉄道のある方のビジョンを示してまいります。また、昨年からの地域の支援活動に参加をさせていただいています。社会連帯を継続して、私たちが社会に生じている構造や現実を直視すること、格差や貧困などの矛盾を学び、自らの感性を磨きながら社会への貢献と連帯をつくり出していきます。

社会情勢の変化と近年の政治状況は、憲法で保障されている個々の権利や独立性の高い団体などへの介入や希薄になつてきている労働組合によって、労働者の自主性が削がれ無力化させているのが顕著です。その展開を見ても、戦前の大政翼賛会や産業報国会を彷彿させるかのように感じてしまいません。政治に無関心でいられる時代では無くなつた今、すべての労働者が安心して働き生活を守り、平和な社会を実現させるためにはJTUSU議員懇の皆さんをはじめとする、政治・社会・地域連帯を強化していくことは欠かせません。当面は、本格化する統一地方選挙で、応援する候補者の必勝に向けて運動をつくり出します。

結成から3年、前進させてきた成果と意義を振り返りました。現在結集している仲間と共に「組合員の利益を守り抜くこと」に基軸をおいてきたこと「仲間と覚悟を決めてこの組織を立ち上げたこと」「この組織でぶれずにたたかいたこと」が本当に正しかったと、そして「この組織だから未来に希望と切り拓く自信、組織への加入に自信を持つて呼びかけられること」を本当に実感しています。逆風が吹く時こそ、労働組合として、堂々と人間らしく明るく前進していきましょう。この組織はさらに強くなることを確信しています。以上、総括答弁とさせていただきます。

来賓あいさつ(要旨)

JR東日本輸送サービス労働組合 執行副委員長 田中正文

中央労働委員会が2月10日、バス棚倉の不当労働行為に関して、都労委の全部救済の申立てを棄却するという命令が出されましたが、形式面で却下しています。内容的には「白河支店長の発言は、脱退を促し、労組の運営を干渉して労働組合を弱体化させる恐れがある行為で、会社の意を体したもので不当労働行為に該当する」としています。しかし「JTUSU-Bに加入しているのに、救済の利益は認められない」としています。しかも、中労委は「旧労組として団結を手交する余地はあった」と論じているのに、強い違和感を感じます。なぜな

ら、棚倉の仲間は旧労組に所属していて救済申立てをするには、絶対に出来ないからです。バスの仲間を支え、そして健全なJR東日本グループ会社をつくるために進んでいきます。

脱退パワハラ訴訟について、いよいよ3月2日、4名の尋問が行われます。組合は、格差ベア根絶のたたかいの中で、会社による不当労働行為があり、4名の仲間が脱退勧奨、組合差別、誹謗中傷の被害を受けたことを明らかにしてきました。そして、水戸・八王子の仲間が提出した証拠、秋田支社や大宮支社でも不当労働行為が行われていることを明らかにし「私たちが集めた証拠や事実」を突き出して、正当性を訴えました。会社は「組合対策を行ったこと」を前面に打ち出し「国鉄倒産の原因は組合だった」「浦和電車区事件があった」と述べました。このような論理は、まさに不当労働行為が体質

委員会宣言(案)

私たちJR東日本輸送サービス労働組合東京地本は、赤羽会館大ホールにおいて第3回定期委員会を開催し、職場を原点とした輸送サービス労組運動を基礎に、提起した運動課題「JTUSU-E 2023春」を推し進め、組織強化・拡大に向けて運動を加速させていくことを確認した。

ロシアのウクライナ侵攻以降、ライフラインをはじめ食料品や生活必需品の値上げが相次ぎ、実質賃金は低下している。よって、私たちは「豊かな生活実現」のために①物価高に負けないベースアップ②初任給特別措置の実施および2021年度に実施した定期昇給カットで生じた、世代間の公平性を欠いた不平等感の是正③経験労働から成り立つ鉄道における「年功型賃金制度の堅持」をめざし「全社員一律3,000円と基本給に対して全社員定率4%のベースアップの実現」「定期昇給『4』の完全実施」「エルダー社員の基本賃金一律15,000円のベースアップの実現」に向けた運動をつくり出そう。

JR東日本による支配介入、組合員への不利益扱いなど、多くの不法行為や企業犯罪が状態化し、輸送サービス労組の日常活動に実害が発生している。このままでは組合員の利益を守ることができないと判断し、昨年11月25日東京都労働委員会に対して「不当労働行為の救済申立書」を提出し、受理された。2月2日に行われた「脱退パワハラ訴訟」の第1回尋問では、私たちの仲間が原告として証言台に立ち「会社による組織的な脱退強要の中の一部が4名に現れているに過ぎないと、この間、悩み苦しみながら集約してきた証拠の意義を法廷の場で堂々と証言した。一方の会社側は「脱退は、労働組合の方針の誤りである」との主張に終始した。3月2日には、訴訟団4名の仲間が証言台に立つ。そのような中、2月16日「バス棚倉不当労働行為事件」で、中央労働委員会は「不当労働行為は認めるが、救済申立ては棄却する」と命令を下した。中央労働委員会が不当労働行為の事実について、東京都労働委員会命令を補完し二重に認定したことは、私たちの主張が認められた真つ当な回答である。「あったことはなかったことにできない！」健全なJR東日本・グループ会社を取り戻すために、連帯する仲間と共に社会に広く訴え、完全勝利に向けてたたかい抜こう。

鉄道開業150周年を迎え、JR東日本の安全意識が崩壊の危機に瀕している。事故・事象に対して、対策ならざる対策を打ち出し、さらなるマニュアル化で事故を掘り下げないどころか、本質を掴もうとしない。東京駅新幹線ホームでスロープ板が設置されたまま列車が起動した事象では「結果として人がいないし、列車の遅れも発生していない」と、安全を蔑ろにしたコメントが出された。「マジクロ」や「融合と連携」が叫ばれ、増収活動や他系統とのコラボ、社員の発意のみが評価され、人への投資や安全を軽視した効率化が、今の状況を生み出している。どんなにシステムが高度化しようとも、最後に安全を守るのは人間だ。社員とお客さまの「いのち」を守るため、事故予防委員会の活動を通じて、JR東日本の安全文化を再構築しよう。

昨年末より、社会情勢が大きく舵を切っている。岸田首相は「安保関連3文書の改定」「原子力政策の方針転換」「異次元の少子化対策」を打ち出したが、十分な国会審議が果たされず政策ばかりが先行している。「平和で安心して暮らせる社会の実現」こそ、私たちがめざすべき道である。春の統一地方選挙で私たちの意志を明確に示し「JTUSU議員懇談会」の議員を再び議会へ送り出そう。

36路線72区間の赤字ローカル線の問題、JR東日本鉄道事業4,000人削減報道は、地域の雇用と暮らしに直結する問題であり、私たちの雇用につながる問題である。誰もが等しく移動できる権利や、それぞれの地域に根差した公共交通のあり方を検討するために、地方ローカル線の現地踏査を取り組んでいこう。

職場からの地道な実践で、未加入者からの輸送サービス労組への期待が日々増している。期待だけでなく、勇気を持って共にたたかう仲間へと飛躍することが課題である。「組合員と共に、相手を意識して組織拡大を成しえた」ことが、最大の教訓として述べられている。これからも「声なき声」に耳を傾け、大胆に輸送サービス労組運動を前進させよう！そして「安心・安全な鉄道」を基礎に、すべての仲間と家族の「生活」と「利益」を守るため「輸送サービス労組未来ビジョン」実現に向けて、たたかいをつくり出していこう！

以上、宣言する。

2023年2月22日
JR東日本輸送サービス労働組合
東京地方本部 第3回定期委員会