

職場で発生した問題や施策に立ち向かい、  
真っ当な労働組合を目指すことを確認！  
輸送サービス労組の必要性を訴え、  
組織の強化・拡大を実現しよう！

JTSU  
2021年  
8月9日(月)

TOKYO  
MAIL NEWS

大会特集号

JR東日本輸送サービス労働組合  
東京地方本部  
東京都台東区東上野2丁目  
東上野2丁目ビル202号室  
TEL 03-6803-2680  
FAX 03-6803-2681  
MAIL tokyo@jtsu-e.org

JR東日本輸送サービス労働組合

東京地方本部

# 第3回定期大会

2021年7月10日 滝野川会館大ホール

## 組合員の皆さんへ

新型コロナウイルスの勢いが止まらず、組合員の感染も報告されています。緊急事態宣言下での夏季輸送は、間もなくお盆の最繁忙期を迎えます。東京2020大会開催による警戒態勢も取られていますが、大事故につながりかねない事故・事象が多発しています。いつもと違うと感じたら、列車を止め、安全の確保に徹していきましょう。

そして、何かあれば「報告」「連絡」「相談」の体制はもちろんです。職場で様々な困っていること、不安に感じていることなどがあれば、些細なことでもかまいませんので、近くの輸送サービス労組の役員に相談してください。

安全・安心で快適な輸送サービスを提供していきましょう。



## 大会スロガン

JR東日本輸送サービス労働組合は  
「全ての仲間」の結集を実現し、

1. 経営のチェック機能としての労働組合の役割を遺憾なく発揮して、JR東日本による労働組合敵視と差別・あらゆる「企業犯罪」に全ての組合員と共にたたかい抜き、安心できる職場を取り戻そう！
1. 職場からつくり上げた輸送サービス労組運動を基礎に「働きがい」と「生きがい」を実感できるJR東日本の未来を創造しよう！
1. エッセンシャルワーカーとしての労働の価値を証明し、「いのち」と「生活」を第一にした労働条件の確立と、安全な鉄道を走らせ続けるために人間尊重企業の実現に向けて立ち上がろう！
1. 地域社会との連帯を強化し、変化する地球環境と共存した社会の実現と、災害から「いのち」を守る鉄道と職場を創造しよう！

あらゆる妨害に屈することなく、

組合員と家族の幸せを守り、平和な社会の実現を目指してたたかおう！

主催者あいさつ(要旨) 執行委員長 中山 貴宏

仲間のつながりを深め、

差別のない社会の実現を！

冒頭、記録的な大雨により、甚大な被害が発生しています。心からお見舞い申し上げます。コロナ禍での災害であり、大変な状況ですが、できる限りの支援行動をしていきます。

JR東日本輸送サービス労働組合を結成して1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、共にたたかいたいという思いを込めて、全ての仲間感謝を申し上げます。コロナ禍において、人と人の接触や集まる場の確保が制限される中で、新たなたたかいに挑んでまいりました。苦しい道のりでありましたが、昨年の大会以降、新たに50名の仲間がサービス労組に結集しています。結集した仲間と共に、更につなかりを深めながら、組合員とその家族の幸せを守り、平和で差別のない社会の実現を目指します。

「いのち」を最優先に、安心して生活できる社会の実現に向けて！

本来なら社会全体がオリンピックムードで盛り上がっているところですが、そうなりません。新型コロナウイルスの感染拡大によって「いのち」の危機が懸念されるからです。政府分科会の尾身会長が「パンデミックの中での開催は行うべきでない」と警鐘を鳴らし、多くの国民が「中止・延期」を訴える中で東京オリンピックは開催されます。政府は、7月8日に感染症対策会議を開き、東京都に4回目の「緊急事態宣言」を打ち出しました。菅首相は「先手先手で予防的措置を行ない、安全・安心な大会を成功させ、歴史に残る大会を実現したい」と声高に表明しましたが、不安が募るばかりです。東京オリンピックの大会関係者は述べ30万人近くになります。既に選手をはじめ、大会関係者の感染が報じられていますが、これだけ多くの人の流れがあれば、感染リスクが高まり拡大するのは必然的なことです。

7月4日に行われた東京都議会議員選挙では、述べ638人の組合員にご協力をいただきました。「西沢けいたさん」と「もり愛さん」の当選、「三雲たかまささん」の惜敗という結果となりました。都議選の争点は「コロナ禍における命と生活」であったにも関わらず、42.39%という過去2番目に低い投票率という課題も浮き彫りになりました。大半の労働者が選択の権利を放棄してしまっただけで現実を労働組合として考えなければなりません。秋には衆議院選挙が行な

われます。「いのち」を最優先にする社会をつくりだしていくためにも、正しい選択を社会に訴えかけていきます。

鉄道の社会的使命に基づく輸送サービス労働の特殊性を深め、安全で誇りの持てる職場と仕事を守り抜こう！

4月28日、JR東日本の2020年度決算が発表されました。連結決算で5,779億円という赤字決算は、企業の存続はもとより、私たちの生活にも直接影響が出る極めて厳しい結果となりました。深澤社長は「コロナが収束しても、元には戻らない」としたうえで、黒字化に向けてさまざまな社員に訴えかけています。職場の現状は危機感のみが語られ、コストダウンを競い合い、労働環境が悪化している状況です。また「コロナ禍」を理由に一方的に進められる効率化施策によって、全系統で要員不足に陥り、休日出勤が増加し、精神的にも肉体的にも疲弊している状況が続いています。

5月26日に提案された「現業機関における柔軟な働き方の実現について」では、現業機関の新設や職名等の見直しを図りながら、これまでの役割や仕組みにとらわれない柔軟な働き方を実現することが描かれています。何ら具体的な内容は示されていません。赤字解消のために輸送サービス労働の特殊性を剥ぎと「働きがい」と「生きがい」が失われていく施策であるならば、断固反対していきます。一方でこの施策の先には、地区や支社の再編はもとより、グループ会社を含めた大きな再編が検討されていることが予想できます。また、その再編に伴って人事賃金制度のあり方にも踏み込んでくるのが予想できます。したがって、そのようなことも視野に入れながら職場討議を開始していきます。

2021年度の賃金引上げについて、3月18日に会社から「ベースアップゼロと定期昇給は昇給係数2」という回答を受け、私たち輸送サービス労働組は妥結せず「定期昇給については、昇給係数4の実施を求め緊急申し入れ」を行ってきました。私たちはこの1年間、コロナ禍において鉄道の社会的使命と責任を背負い、エッセンシャルワーカーとしての誇りを持って、安全輸送に努めてきました。定期昇給をカットすることは、労働の価値を低下させることであり認めることはできません。ましてや、定期昇給を半減する根拠が明らかになっていません。成長投資を行っていることが理由の一つであるならば、断じて認めることはでき

ません。

人を大切にしない企業は、人に起因した事故や事象が起ります。この一か月だけを見て、米坂線でのレールスターとの衝突、田端操での軌道回路故障、中央線特急E353系の空気ばね破損、渋谷変電所でのケーブル損傷、川崎駅での臨時列車通過前に保守用車載線、新小岩〜越中島間の退避遅延など、事故や事象が後を絶ちません。それ以外にも取り扱い誤りが増加しています。それぞれの詳細や原因はまだ明らかになっていませんが、はっきりしていることは会社施策に反映された事象ということ。特にここ数年、会社の安全に対する考え方は、精神論に偏ったマニュアル厳守の職場管理となっております。また18春闘以降、労務対策として配置した現場管理職の増員や、委員会活動による労務コストは、今も増え続けています。ジョブローテーションの異動も含め、生産コストが増大している認識しつつも労務対策を緩められない悪環境が作りだされています。今、この会社に必要なのは「人間に力を蓄積させ、鉄道の専門性を重視し、各系統のプロをつくり上げること」です。そして、仕事に誇りを持てるよう差別を排除し、公正・公平な職場を目指すことです。そのためには「安全分科会」を通じた事故予防の風土をつくりあげていくことを要請します。

不条理には声をあげて、輸送サービス労組への結集を呼びかけよう！

5月31日、脱退パワハラ訴訟の第5回口頭弁論が行われました。審議はいよいよ大詰めを迎えます。会社は答弁書で「それぞれの事象は、表現の自由として許容されるもので、組合活動を萎縮、威嚇させるものではない」「18春闘時に指摘されるような、会社による組織的な大量脱退強要などない」と繰り返し述べています。私たちは、この目や耳、そして身体で不条理な企業犯罪の事実を掴んでいます。4名の仲間を先頭に「あったことを無かったことにしない」ためにたたかい抜いていくことを全体で確認していきます。

私たち輸送サービス労組を敵視した不当労働行為が現在も続いている異常な状況です。昨年4月から実施されたジョブローテーションでは、すでに輸送サービス労働組合員の簡易苦情処理申告は63件にも及び、その数からみても異常な人事施策であります。その一方で、63件全てが「対立却下」という結果も異常であり、苦情処理制度そのものあり方にも言及していかねばなりません。また、エルダー異動に対する差別も繰り返されています。これらの行為は、人間性さえも否定する露骨な差別人事であり、絶対に許してはならない問題です。大崎運輸区分会のたたかいは、理不尽な差別人事に対し、仮処分申請を行ってきました。求めていた本体エルダーとはなりませんので

だが、自宅近くを提示させたことは前進が確認できます。これまで私たちが求めてきたことは「自己申告書と面談に基づいて、人間として公正・公平に扱え」という当たり前の要求です。今後あらゆる不条理な問題については社会に明らかにしながら、第三者機関を活用し、社会と連帯したたたかいをつくりだしていきます。

ここ数年、大手企業の不祥事が後を絶ちません。三菱電機の不正問題は、35年間続いていたということから、極めて悪質な「組織ぐるみの犯罪行為」です。本来守らなければならない法律よりも、企業の風土や掟が絶対視される異常な企業体質の問題です。そして、何よりも問題なのが「見て見ぬふりをする傍観者」による傍観者効果です。沈黙を続ける傍観者によって腐敗した企業体質が作りだされます。労働者代表選でも明らかのように、輸送サービス労組に期待を寄せられる仲間が多くなります。不条理に対し、声をあげるように職場で堂々と訴え、関係を深めながら組織拡大を目指していきましょう。

災害から「いのち」を守る 鉄道と職場を創造しよう！

ここ数年大型台風などによって、鉄道施設も含め首都圏に甚大な被害が発生しています。地球温暖化による「気候危機」によって、災害リスクが高まっています。首都圏の鉄道輸送を担う東京地本として、災害に対する備えを具体的にしていかなければなりません。首都直下地震発生時において、組合員と乗客の命を守るために実地訓練を実施し、事前防災の備えを運動としてつくりだしていきます。

今定期大会は、時代の大転換期において、私たち輸送サービス労組が未来を切り拓くための歴史的なスタートになります。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、5年先、10年先を見据えながら全組合員で、明るく楽しい、そして真つかな労働組合をつくりあげていきましょう！



大会成功へ導いた議長団 (左から敬称略)

- 齊藤 泰弘 (東京)
- 田中 正明 (新宿)
- 狩野 光 (上野)

# 16名の代議員から

## 「職場からのたたかい」が報告される!

経営のチェック機能としての労働組合の役割を遺憾なく発揮して、JR東日本による労働組合敵視と差別・あらゆる「企業犯罪」に全ての組合員と共にたたかい抜き、安心して職場を取り戻すたたかい

### 便宜供与をめぐる問題、

#### 労働組合敵視の会社の姿勢について

▼会議室の規制について、地本のアドバイスを基に過去の八王子のたたかいについて学習した。会社の狙いは会議室規制を通じて職場から私たちを排除し、協約のねじ曲げと同時に現認まがいの高圧的な対応で、職場活動の衰退が目指されていた。しかし、独自ルールは絶対に認めず、話の論点をずらされても「最終的に貸すのか貸さないのか」をハッキリさせてきた。そして、第三者機関の活用も視野に入れてたたくてきた。労働協約を原則にたたかうことが重要である。▼会社は、トラブルを前提にして会議室を貸さない屁理屈を述べているだけである。労使慣行を無視し、新たなルールを作ろうとしている。会社が施設を管理できる体制とは、労働協約を意図的に解釈変更し、労働組合敵視の管理体制をつくることだ。組合差別は社員差別につながることも違法行為だが、会社はその違法行為を今でも平気でやっている。▼全組合員で実施した分会掲示板アンケート調査で、全員が「適切な場所ではない」と答えている。綾瀬運輸区分会と池袋運輸区分会の掲示板が設置できない状態を意図的にやっている。団体交渉で「協約は現場にも適用される」と確認したが、区長は歩み寄る姿勢を見せず、解決に至らないと判断し、都労委へあっせん申請を行い受理された。その後支社長見解が出され、あっせん申請中にもかかわらず区長は一方的に「廊下に決めました、進めませ

手交します」と言い放ち、分会は当然にも拒否をしたが勝手に板をつけた。そして、あっせん打ち切りの勤労速報が出され、紛争状態は更に悪化した。▼組合事務所について、職場活動の規制が強まっている中、どう組合員と意志一致させていくのか、各系統別のつながりはつらくられているが支部内の横のつながりは弱まっていないか、外部の会議室を借りる手間や費用の問題など、それらの解決が事務所設置にある。結成2年以上経過の事務所設置の便宜供与を認めない、適正な場所に掲示板を設置しない、議事録を締結しない、明らかに組合差別である。▼議事録確認は、締結される

ことにより労働協約になる。過去にも議事録未締結事件があったが、労使で確認したことを書面化し、労働協約にすることを拒否することは労働法違反だ。議事録確認未締結では労働組合として組合員を守る事が出来ない。団体交渉の形骸化であり、不誠実団交の不当労働行為である。労使の議論で解決が出来ないのであれば、第三者機関を活用し解決すべきだ。▼この間、エルダー制度において一社しか提示してこなかった会社から、介護をしながらも働ける自宅から近い箇所を再提示させたことは、組合員の生活・雇用が確保された「介護職の回避」という点からも大きな前進だ。しかし、①会社の対応と面談の問題、②エルダー制度そのものの問題、③労組差別の問題が課題として残った。▼企画業務体制について、組合員があらゆる職に選出されていない一方で、見習運転士が全員選ばれている。本来業務より企画業務が優先され、乗務に集中できない環境が作り出され、職場内は疲弊感が漂っている。このためミスが増えているが、管理者は「個人の気の緩みと意識の低さ」を原因にしている。

#### 脱退パワハラ個人訴訟について

▼会社はいまだに「会社の意に反してなされたもの」と主張し、論点をずらして有利な主張を繰り返している。嫌気を通り越して恥ずかしい。▼仲間のため、安心して気兼ねなく働ける職場を取り戻すため、4名と共に、JR東日本から組合差別を無くし、企業犯罪を許さず風通しの良い安心して働き続けられる健全な企業を取り戻す。▼裁判は大詰めに来ており「進行協議」という段階まで来た。18春闘以降の経営陣による脱退策動は会社をあげて行った企業犯罪だ。法廷の場で明らかにし、この訴訟は必ず勝利する。

#### 組織強化・拡大について

▼元職場の仲間が継続的にかかわることで、加入につながった。▼本気で仲間のことを考えて行動すれば、相手は動いてくれる。会社には出来ない「人を大切にすること」を前面に掲げて、温もりのある組織を職場から構築していく。▼大切にできたことは「話すこと」の実践である。話し合うことで、相手の問題意識を掴むことが出来る。▼営業職場は、若手と話すネタは山ほどあり、運車職場よりも若手と話しやすい環境にある。会社への不満、様々な施策に対して不安を感じて

いて、私たち輸送サービスマン労働者の主張が正しいとわかっていても、組合加入とはならない。その原因は、①コロナの猛威により、思うようにプライベートの時間が作れないこと、②若手の組合加入への大きな壁として、労働組合への悪く教育され「組合に加入すれば試験が受からない」という雰囲気がつくられていることである。▼新入社員は「組合は必要だ」と思っている。研修で組合に入るなど言われ続けてうんざりしている。この会社に入らなかつたのか」と言っている。この職場でも、会社の言うことを聞かない者、会社に異を唱える者は叩き潰すという力による「強権支配」「恐怖支配」が蔓延している。結果として何でも言うことを聞く社員がつくられている。次々と提案される施策の質、様々な発生している事象、そして他労働の実体を見た時、公共性の強い鉄道の安全を守るためには、私たち輸送サービスマン労働者がしっかりと労働組合としてのチェック機能の役割を果たさなくてはならない。そのために組織の強化・拡大を実現しなければならぬ。▼重要なことは、①常に組織拡大を目指すことであるかということ、②どうしたら拡大出来るのか、自分出来ることは何なのかを考えると、実践することだ。「やれることをやる」ことが重要だと考えている。どこかで、誰かが、加入を求めないと、組織拡大は実現しない。▼「労働組合」を払拭し、輸送サービスマン労働者が訴えていることが正しいと感じてもらいたいことである。乗務員になつても繋がりが続け、連帯性と連携を取りながら、組織の総力で加入へと繋げてよう。そのために、今いる場所から自分には何が出来たのかをはっきりさせ、出来ることを実践することが極めて重要である。▼組織拡大には、輸送サービスマン労働者が労働組合として魅力ある組織でなくてはならない。会社による組合員差別、企業犯罪である不当労働行為を許さない、そのような労働組合として当たり前のことをやり続ける。そして「私たち役員一人ひとりが魅力ある人間であること」だ。彼ら彼女らはよく私たちを見ています。仕事への姿勢は当然であり、プライベートや遊びについてもよく見ている。同じ時間を共有し、いろいろ話をするといった積み重ねなくして、組織の強化・拡大はないと思う。相手と話すことで、問題意識を掴み、組合の考えを伝えることが出来る。▼基地再編は、組織の変質・破壊が目指されている。新しい運輸区に行こうが新たな職場に行こうが自分が担いつくり出していく。

#### 会社の経営姿勢について

▼生産性向上のために過度な労働密度強化や多能化、長時間労働、サービスマン労働で命が脅かされると同時に人材が流出する。結果として生産性は低下する。▼コロナ禍と将来を見据えた赤字対策を一度に実施するのは、安全・品質の変化が大きくなる。▼蒲田駅乗務員通路新設に関するアンケートでは、95%が不要と回答している。本来必要なものに対しては「コストカットを行い、不要なものに対して過剰に投資を行う姿勢に組合員は呆れている。京浜東北線基地再編成時の「赤羽」蒲田間の輸送力確保の概念」が否定されてしまつた。▼東総セでは、職場再編により装置科が新しくできた。社員への業務発令は増える一方で、教育の質や職場のゆとりは下がり続けている。安全についても万全とは言えない環境である。「コストカットもトツパンダウンで、車両センターを巻き込んで施策が進み、車両部品の交換時期を検証もしないで伸ばす試みが増えている。コロナ禍の赤字と将来的な赤字対策を職場に求めるのは理解できるが、一度実施すると車両メンテナンスとしては、安全・品質の変化が大きくなるので不安を感じる。

エッセンシャルワーカーとしての労働の価値を証明し、「いのち」と「生活」を第一にした労働条件の確立と、安全な鉄道を走らせ続けるために人間尊重企業の実現を目指すたたかい

#### 安全問題について

▼事故・事象の原因は「雑念・考えごと・思い込み」によるものが多い。日々の平常心を保ち安心して乗務できる環境が最も重要である。▼事故が発生してしまえば、「日勤教育」での取り調べ、マスコミへのプレス、ネットニュース、その先は「ジョブローテーション」といった強制転勤と日々恐怖に怯えながら乗務している。▼全てがフロー化されフローから逸脱したら乗務停止、また防護無線を発報したことが褒められ、安全点検をその場で実施しなかったことが問題にならない。発報することや報告することが目的になっていない。全てが間違っている。▼様々な事象について原因が出されるが、個々に対応できない。列車通過前に線閉着手した事象では、管理者は「電車が止まったから良い」と述べた。事故の本質に向き合う議論が圧倒的に不足している。▼事故の風化とともに、その場しのぎの対策が積み上がり、事故の連鎖を生んでいる。経営陣と現場とのアンバランスを感じる。▼重大事故が

#### 21春闘・夏季手当のたたかいについて

▼昇給係数2、定期昇給のカットを取り戻すには、組

職場からつくり上げた輸送サービスマン労働運動を基礎に「働きがい」と「生きがい」を実感できるJR東日本の未来を創造するたたかい

いつ発生しても不思議ではない。安全議論も大切だが、事故につながる全ての施策・環境には断固反対し「安全・健康・働きがい」が持てる職場づくりに向け、人間尊重企業を取り戻そう。

新たなジョブローテーションについて

▼昨年実施されたが、この施策に納得している人はいない。常に不安を感じながら業務に就いているのが現実だ。▼現場長の動きを毎日気にして不安を持ちながら乗務している。「今日は誰が呼ばれた?」「次は誰だ?」が職場の合言葉になっている。まさに「JR東日本の常識は世間の非常識」だ。▼介護休職を検討中に異動の話がきて、親を施設に入れざるを得なかった仲間もいる。本末転倒である。▼「転勤は社員の成長につながる」と言われたが、異動先でそのようなアプローチは全くない。社員として成長している実感も湧かない。▼安全を一切無視した人事権の乱用による強制転勤、労務管理強化が目的となり、人間性・人間労働を否定した職場のレイアウト変更が一方的に行われ、居づらい環境・取りづらいコミュニケーションによって、今まで考えられなかったことが多く発生している。▼因果関係は不明だが、転入者によるミスが急増している。まさに安全が低下している。▼現場が疲弊し、安全と働きがいと喪失し、不安に陥れるだけの施策、誰も納得していない施策、転職サイトにも酷評されている愚策は、直ちに中止・見直しすべきである。

現業機関における柔軟な働き方について

▼説明会が職場で行われたが、駅長に質問して何も答えが返ってこない。▼現場の社員からも今の会社施策に対する不安や不満が高まっている。▼営業統括センターは、グループ会社での運用を本体内に取り入れようとしている。各駅が抱える課題への対応が疎かになり、安全対策やきめ細かいサービスの提供が難しくなる。▼営業統括センター化は、地域密着にならない。やる事が多すぎて自分の職場の事がおぼろげになり、まづではないかという不安がある。▼一連の施策は営業現場に対する効率化、いかに人を置かないかという目的が見え隠れし、安全・安定輸送を守るという大前提が消え去ろうとしている。現場における社員育成を蔑ろにしている姿勢が、現場での本来業務よりも企画業務を重視する評価・育成制度に現れている。▼パートナー会社から仕事を奪い、本体社員が超勤して行う除草は、コストダウンにならない。本来業務である輸送サービスに徹するべきだ。そのような除草は反対である。▼命を絶対的な価値軸とすることがすべての問題に対する第一歩だ。利益をヒトに配分し現場に力を蓄積させるべきだ。▼実施ありきの施策や行き過ぎた効率化に対して、労働組合として声を上げること

はますます重要になってくる。

渋谷変電所トラブルについて

▼問題点として、①情報伝達に関する不十分さがあつたこと、②本来駅の司令塔となるべき内勤が電話連絡などの対応に追われ、各現場への指示が後手後手に回ってしまったこと、③旅客救済の方法についてである。駅全体を把握、指示する司令塔的な役割を内勤が十分に果たせていなかった。これは、パート間の相互運用の徹底により現場の特状を理解した駅のプロが育っていないことが要因である。ステップアップ、キャリアアップの名の下に、現場では異動、担務変更が頻繁に行われている結果、業務を広く浅く経験した社員が多くなり、これまで駅が蓄積してきた様々な経験が断絶していることの証左である。▼工事部隊と現場のバランスがうまくいっていないことに起因する事故である。分会の座談会では「図面が現場と合っていない」「業務が多すぎる」と意見が出された。

労働者代表選挙について

▼以前から安全衛生に関わる部分について、労働者代表に要請書を出してきたが、一度も受け取らなかった。掲示板で要請内容や労働者代表の対応を周知し、他労働組合員も共感してくれた。この要請書行動は間違いないと確信した。▼「高圧調整弁棒破損であわや脱線転覆」の事象で、会社主導の労働者代表に対して議論するように要請したが「支社が対応するから議論しない」と逸らされ、命・安全を軽視する姿勢に憤りを感じた。その後、議論をせずに36協定締結、安全衛生委員会の時間短縮、開催日の固定化など形骸化が進められた。このような会社の意思に服従する過半数代表者の実態を浮き彫りにし「未加入者の若手を中心に積極的なコミュニケーション強化と票の取りこぼし防止」と「組合員との情報共有」を軸とした運動を進め、労働者代表選挙に勝利してきた。▼今から来年の代表選挙がスタートしているという認識で行動していく。なぜなら、毎年労働者代表選挙を続ける気は無いからである。

労働組合のチェック機能について

▼三菱電機で不正検査が30年以上続いていた。社員・乗客の命が脅かされている。私たちも反面教師として企業に存在する労働組合として会社のチェック機能を果たさなければならぬ。▼企業が抱えている問題・課題に対して対症療法や姑息療法ではなく「原因療法」の視点で問題提起する労働組合が必要である。

地域社会との連帯を強化し、変化する地球環境と共存した社会の実現と、災害から「いのち」を守る鉄道と職場を創造するたたかい

▼東日本大震災から10年が経ち、防災について考え直さなければならぬ時期が来ている。▼昨年、防災現地踏査を行い、支部独自で全組合員対象に防災実態アンケートを行った。改めてソフト面、ハード面とも事前準備が大事なことが、自助があつて初めて共助や公助が成り立つことを学んだ。▼「支部防災シンポジウム」を開催し、自助の重要性、事前準備の大切さを共有し、エッセンシャルワーカーとして自然災害に備えるために「備える・逃げる・戻らない・語り継ぐ」という防災4箇条を制定した。

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 廣川 尚彦

輸送サービス労組は、誰もが経験したことのない新型コロナウイルスの感染拡大で集まること制限されている中、今できる最大限のことを考え運動をつくり上げてきました。

21春闘の交渉の中で、エッセンシャルワーカーとしての労働の価値について会社と認識一致しました。一年間の努力と蓄積された知識や経験に対し、業績を持ち込み「昇給係数2」という定期昇給で評価しました。取られたものは必ず取り返すという決意のもと、特別昇給の実施を求めて要求の実現を目指していきます。

私たちの目の前には、将来展望が明確に描けない「鉄道会社の安全と専門性」輸送サービス労働の特殊性を曖昧にする施策が押し寄せています。本部は政策実現プロジェクトを立ち上げ、各系統で分科会をつくり、これまでの施策の検証とともに施策がもたらすリスクなどを検討していきます。

9月には、労使間の取り扱いに関する協約の締結期間満了を迎えます。不当労働行為を根絶するために毅然と立ち向かい、第三者機関の活用も辞さず、たたかい抜いていくことを改めて明確にします。労働協約検証委員会や労使紛争解決プロジェクトを立ち上げ、各地で発生している不当労働行為や労組法に関わる問題などを明らかにして、是正に向けて議論を開始し、対応を検討していきます。

今、いのちを脅かす重大事故・事象が繰り返し発生し、JR東日本の安全が崩壊の危機に瀕しています。会社には当事者意識が全くありません。鉄道特有の安全性、専門性が重要視され、人間性を尊重し、組合員が働きがいと生きがいを実感できる職場風土が重要です。労働組合として公共交通機関の使命を果たせる安全第一、現場第一のJR東日本の安全文化を再構築していくために、安全分科会の議論などを通じて現場に力を蓄積させていきましょう。

この一年を勝負の2021年として位置づけ、職場に発生する問題を組合員と共に英知を結集し、解決することを基本に、職場に広く輸送サービス労組運動を浸透させて、組織強化・拡大に全力を尽くしていきます。よう!

発言者一覧

(順不同・敬称略)

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 〈松戸〉<br>小林 達也<br>宮崎 悟           | 〈東京〉<br>及川 頼正<br>石井 祥大                  |
| 〈上野〉<br>佐々木雄一<br>鈴木 文哉<br>片桐 信之 | 〈品川〉<br>早乙女一彦<br>五十嵐純一<br>辻 利和<br>田中 暢記 |
| 〈新宿〉<br>神津 和紀<br>與那覇将義<br>濱本 信一 | 〈東総七〉<br>松崎 大樹                          |
|                                 | 〈支社〉<br>久保田勝博                           |

総括答弁(要旨)

事務長 川上浩一

激変する社会の中、輸送サービス労働運動の強化と拡大で未来を切り拓こう!

今大会は蔓延防止等重点措置が出ている中で、組織としても対策を講じ、時間を制限して開催しています。多少変則になつてはいることをご理解いただき、集中した議論をつくり出していただきありがとうございます。引き続き対策など考慮をしながら、感染防止に努めた対応や取り組みとなりますが、相互理解と努力で乗り越えていきましょう。

本日の発言でも確認できるように結成以降、さまざまな厳しい・未知の現実と、コロナ禍に伴う非常の中でのたかひを前進させてきた全組合員の皆さんに感謝を申し上げます。

昨年2月に輸送サービス労組を結成し「組合員の利益を守るために、あらゆる不条理には屈せずたたかう」という結成の意義を忘れることなく、全職場からの運動を通じて、労働条件向上をはじめ、組合員が主役の運動を進めてきました。そのうえで、第2回大会では「組織の強化・拡大」をすべての運動課題に据えていくことを確認してきました。困難な中、創意工夫した取り組みでの前進を確認し本日を迎えています。

傍観的にならない感性と権利意識を高め、エッセンシャルワーカーにふさわしい職場と労働条件を実現させよう!

21春闘・夏季手当について、私たちは労働力の安売り・たたき売りはしません。1年の努力と蓄積された価値を低く評価したことは忘れず、特別昇給を求めていきます。職場の声として組合員は怒りや不満にあふれていて、非組合員の意見や認識とは開きがあります。その根拠として組合員は ①労働者としての権利意識が高い ②我々の要求の根拠を理解している ③不満や本音を言える場と仲間がいる ということです。これらは分会役員の実践、指導性

あつてのもので、組合員との対話を質を高めてきたことは大きな成果です。一方、分断と競争の道に放り出された人には価値観が押し付けられ、考える余地も興味もなくなり、職場の中で意識や価値観の二分化が生じています。

コロナ禍において経営側は、危機感を煽り社員へ変革せよと鼓舞していますが、現実には施策もコストダウンも定型文で正当化しているだけで、具体論になると答えられません。安全をトッププライオリティと掲げていますが、現場では著しく低下しています。社員と家族の幸せの実現と華々しく将来を描くものの、不安が膨らみ離職を考える人が増えています。「変革2027」・新たな働き方・副業・今後は乗務員勤務制度や人事賃金制度の変更なども検討しているようですが、現場では打ち出される言葉と矛盾する現実が入り乱れ、何が本当に正しいかの価値観が分かりにくくなっています。一部経営陣は我々を批判し、社員に対して目先の利益で分断を図り、疑問を持たない・考えない社員を意図してつくり出しています。難しいたたかひに直面していく中、エッセンシャルワーカーとして公共交通をつかさどる企業はどうあるべきか、そこで働く者としてどうあるべきか、職場はどうあるべきか、労働組合はどうあるべきかなど、情勢を踏まえて創造し目指していく討論・提言型の運動が重要となります。自ずと「安全」と「人間らしく」ということが大きな焦点になります。

組合員の利益を守るために、健全な労使関係の確立とあらゆる不当労働行為の根絶を目指そう!

事務所・掲示板・労働協約のあり方について多くの発言がありました。憲法・労働法を無視する会社の姿勢は断じて許しません。事務所と掲示板については、すでに組合活動への不利益が生じ、他労組との差別も顕在化しています。事務所は慣行に基づき、掲示板は団体交渉などの労使議論を一定程度尽くしていますが、長期に渡り解決に至っていません。さらには確認事項を無視し、労働協約を都合よく読み替えた会議室規制や組合活動への萎縮行為が繰り返されています。労働協約の不履行と特定の労働組合に対する嫌がらせは不当労働行為です。私たちは組合員の利益と労働者の権利を守り抜くために、救済機関としての第三者機関や外部との連携を解決の手段として積極的に活用していきます。それは、企業犯罪が蔓延するJR東日本経営陣の社会的責任を明らかにし、繰り返しさせないことが重要であり、私たちが望まない労使紛争の解決のためです。この姿勢は今後も変わることはありません。そして現在の状況を踏まえて行動を強めていくことを明確にします。これまで準備は進めてきていますが、今大会討議を

経て始動していきます。

全組合員が主役の組織体制を確立しよう!

支部・分会の形式的な機能についての発言がありました。昨年の大会は現在の7支部で方針を深めて、1年のたたかひを推し進めてきました。一方で組織規模の違いや、財政面での現実、事務所を所持していくときの判断などもあります。また、施策などで職場や組織の再編成も検討されています。以上の現実から、規約・規則に関するものですので、7月3日に組織財政検討委員会を開催し、組織体制の見直し等を今後検討していくことが提起され、7月5日の執行委員会で承認し今日に至っています。今後は組織体制検討委員会を設置し、支部・分会の体制がどうあるべきか、運動課題・財政面・支部の悩みなどを幅広く議論していく場を設置いたします。それらを踏まえて組織財政検討委員会等で今後の支部・分会の体制と機能についての見直しを含めて検討していきます。

あらゆる不条理に屈せず、生きがいと働きがいの実現を目指し、真つちに輸送サービス労働運動を前進させよう!

本日さまざまな課題と、その克服に向けた実践的な発言をいただきました。各部答弁で考え方と方向性を示させていただきましたので、引き続きのたたかひと各会議等での深堀りをお願いいたします。多く紹介されてきましたが、理不尽なことが多すぎる危機感を共有しました。私たちは当たり前のことを求めているだけです。「企業は人なり」と言いますが、間違っているのは常に自分以外で、自分は正しいと思いついて一部経営幹部の言動や、職場では上位職が一生懸命に食事規制や脱退勧奨する姿が顕在しています。いずれも人間が行っている行為で、正義とは何か疑問を持ちます。あらためて「論語と算盤」にある「視・観・察」や「知・情・意」などの考え方を学び返しましたが、想起されたのは皆さんの実践的なたたかひでした。はつきりしたことは、激変していく現代社会に存在する人として、個の欲に走らず、あるべき姿を求め努力していく、これまでの輸送サービス労働運動に自信をもって強化していくこととことです。これからは言うべきことは言い、組織現実を踏まえた労苦を共有して、労働組合らしく将来を展望しながら創造的に明るく一体感をもって前進させていきましょう!



2021年度 執行体制

※ 特別執行委員については、7月10日に開催した第1回執行委員会において指定しました。

執行委員長	中山 貴宏	執行副委員長	佐藤 佳樹	執行副委員長	渡邊 博文	事務 長	川上 浩一	企画 部長	江川 秀樹	企画 担当部長	大澤 昭彦	組織 部長	森澤 健太郎	組織 担当部長	小山 洋	組織 担当部長	高橋 弘樹	組織 担当部長	宮澤 和真	組織 担当部長	結城 政雄	組織 担当部長	塩原 成昭	組織 担当部長	猪俣 利行	組織 担当部長	秋川 真澄	組織 担当部長	内田 篤史	組織 担当部長	大川 順也	組織 担当部長	岩田 哲郎	業務 担当部長	大沼 雅徳	業務 担当部長	柴山 明徳	業務 担当部長	安部 駿佑	業務 担当部長	小松 真吾	業務 担当部長	原田 昭吾	業務 担当部長	辻 正将	業務 担当部長	大場 政勝	業務 担当部長	唐澤 克徳	業務 担当部長	見小田 健一	業務 担当部長	鳩貝 雄一	総務 担当部長	竹田 敏幸	総務 担当部長	内原 重利	情宣 担当部長	橘木 茂伸	情宣 担当部長	磯部 涼	情宣 担当部長	水部 真悟	情宣 担当部長	堀 圭祐	会計 担当部長	小島 けやき	会計 担当部長	大津賀 知章	会計 監査員	小野寺 啓	会計 監査員	宮野 和久	総務 部長	長谷川 悟	会計 監査員
-------	-------	--------	-------	--------	-------	------	-------	-------	-------	---------	-------	-------	--------	---------	------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	------	---------	-------	---------	-------	---------	--------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	------	---------	-------	---------	------	---------	--------	---------	--------	--------	-------	--------	-------	-------	-------	--------

退任された  
宮野 和久 総務部長  
長谷川 悟 会計監査員  
地本結成から今日まで大変お疲れさまでした。

## 大会宣言 ~~(案)~~

私たち輸送サービス労組東京地本は、滝野川会館にて第3回定期大会を開催し全機関で組織強化・拡大を推し進めていくこと、「いのち」と「生活」を第一にした労働条件の確立、安全を軽視しコロナを理由にした何でもありの施策と向き合い、JR東日本会社による労働組合敵視と差別を許さず、全組合員が安心して働ける職場を取り戻すためにたたかい抜いていくことを満場一致で確認した。

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大によって、私たちのおかれている環境は一変した。JR東日本は赤字決算という経営状況に乗じて、矢継ぎ早に施策を打ち出している。そのような中での21春闘は、全職場から要求実現に向けてたたかいを構築してきた。しかし、会社はエッセンシャルワーカーとして担った1年間の労働の価値を曖昧にし、業績のみをもって昇給係数「2」による定期昇給を社員に押し付けた。更に「夏季手当」では「2.0ヵ月」の過去最低の支給額を示した。労働の実態は変わらない中、社員に低い賃金での労働と負担を強制し、その上に経営を成り立たせようとする経営方針には明確に反対する。深澤社長は「フカサワチャンネル」の中で「皆さんの賞与や定期昇給、これについても私の決断で減額をさせてもらいました」と述べている。赤字を理由に昇給係数を「2」にすること、就業規則がある中で、社長独断の判断で経営が進んでいくことはあってはならない。引き続き減額分の確保、「特別昇給」の実施を求め続け、鉄道会社に相応しい賃金体系を維持・発展させるための運動を22春闘に向けて継続していく。

一方で大会発言でも明らかなように、職場では赤字の中で無駄な投資と過度なコストダウン、矢継ぎ早に出される施策に対しての不満と不安が渦巻いている。「羽田空港アクセス線の建設」や「高輪ゲートウェイ駅周辺の開発」「大田運輸区乗務員新通路建設」など、経営として必要な投資と無駄な投資を見直すべきである。職場は社会生活を営む場であり、人間としての生活と人間労働を否定するコストダウンには反対する。

5月26日「現業機関における柔軟な働き方について」の提案、6月1日には「副業」の通達が出された。鉄道業の特殊性を無くし「何でも屋」の育成を目指している。これにより、仕事に対するモチベーションの低下、「悲壮感」や「絶望感」が職場に漂っている。私たちの業務は特殊性があり、「安全性」「専門性」「人間性」が不可欠である。渋谷変電所トラブルの問題が発言で出されたが、指令からの指示が二転三転し、旅客救済まで時間を要したことなど、課題は山積みである。「『営業統括センター』になったら、いざという時に何も出来ない」が、現場の本音である。柔軟な働き方により、少ない人数で回せるかもしれないが、鉄道にとって重要な安全は崩壊、業務に対するやりがいは喪失されていく。さらに昨年4月から実施された安全と働きがいを低下させる「新たなジョブローテーション」により、174名の組合員が異動し、63名の仲間が簡易苦情処理を提出している異常な事態である。しかも「現業機関における柔軟な働き方」と「新たなジョブローテーション」は施策の整合性が全く無いことから「廃止」すべきである。

現在も職場では差別、不当労働行為が蔓延している。エルダー雇用制度においては、本人希望が叶わないどころか、退職日ギリギリまで雇用先が示されない。また、家庭環境や生活設計を全く配慮しない会社の対応に「仮処分申請」を行うなど、組合員に対する非人道的な行為が後を絶たない。4名の仲間が起ち上がった「脱退パワハラ訴訟」は、5回の口頭弁論を終えた。審議はこの秋に大詰めを迎える。全ての真実を内外に明らかにし、あらゆる企業犯罪を許さず個人訴訟に勝利し、安心して働ける職場を組織の総力を上げて取り戻そう。そして、未だに東京地本事務所の場所を示さないどころか、組合掲示板が設置されていない分会がある。繰り返す会議室使用の問題や誠実交渉義務を果たさないことなど、労働協約の履行をしない経営姿勢とは毅然とした対応をする。第三者機関を活用したたたかいと、あらゆる仲間や機関と連携を深め、職場活動の規制と排除の攻撃に抗したたたかいをつくり出していく。

大会で明らかになった向こう1年の最大の課題は、組織の強化・拡大である。職場で発生した問題や施策に立ち向かい、輸送サービス労組の必要性を多くの社員に実感させていこう。そして「人を大切にする」健全なJR東日本をつくり出すために、輸送サービス労組への結集を呼びかけ、全組合員で奮闘しようではないか。

以上、宣言する。

2021年7月10日  
JR東日本輸送サービス労働組合  
東京地方本部  
第3回定期大会

大会宣言を満場一致で採択！