

東京地本第3回定期大会 運動方針(案)～要旨～

JTSU 2021年 6月28日(月)

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
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



スロガン(案)

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ssen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起ち上がろう!
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!

とき：2021年
7月10日(土)
時間：13:00～
18:00
場所：滝野川会館
大ホール

新型コロナ禍の情勢を鑑み「いのち」を守る観点から、傍聴については、各支部へお問い合わせください。なお、各支部によるリモート傍聴は行いません。
大会に参加する方は、会場にて検温や消毒など感染拡大防止にご協力をお願いします。

運動の基本

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!

18春闘以降、一部経営陣による企業犯罪を承知で仕掛けられた熾烈な脱退策動によって、多くの仲間たちが労働組合から離れることを余儀なくされました。そして、それが社員として当たり前の姿だと言わんばかりに、現在も脱退勧奨と組合員への差別と悪宣伝が執拗に行われています。さらに、会社の意に沿わない者は強制配転を行うなど、目に余る行為によって命令と服従の職場管理体制を目指しています。そして輸送サービス労組を「反対しにくい労働組合」などとレッテルを貼り、様々な形で規制や排除を行っています。

輸送サービス労組を結成して今日まで、職場の課題解決やジョブローテーションアクトの取り組み、賃金や手当の要求づくり運動などの職場活動を当たり前に堂々とつくり上げてきました。そして輸送サービス労組運動に理解を示し、協力する仲間を着実に増やしています。輸送サービス労組の信念は、正義を貫き不正義や理不尽に立ち向かうことです。そして「全ての仲間とともにたたかい、全ての仲間の夢と希望と生活を守り抜くためにたたかう」ということに尽きます。今後も、排除・差別・分断に抗し、全ての仲間のためにたたかう労働組合としてあり続けるために奮闘し続けます。

「JR東日本の中に蔓延している組合差別や脱退パワハラを根絶させ、就労環境の改善を通して、健全なJR東日本を目指す」という決意で東京地本の仲間4名が個人訴訟に立ち上がり、これまで5回の口頭弁論を終えました。会社側は2回目の答弁書を提出していますが、論点をすり替えて都合のいい時系列をつくり出し「会社として関与していない」という欺瞞の主張は到底看過できません。あったことは無かったことには絶対にしません。審議はこの秋に大詰めを迎えていきますが、全ての事実を内外へ明らかにし、あらゆる企業犯罪とは毅然と立ち向かいます。不利益覚悟で仲間の為にたたかっているバス棚倉の仲間や、職場活動に対する敵視と差別に屈しない八王子の仲間を含む、全ての仲間とともにたたかいを構築していきます。私たちは組合員を守り抜くために、労働者の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。

この一年間、ジョブローテーションは明確な目的も明らかにされることなく実施されています。本部からの提起で「新たなジョブローテーション」の実施に関する実態調査アンケートを取り組み、輸送サービス労組の運動に理解を示す他労組や非組合員の協力も得て行ってきました。検証運動で明らかになったことは、仕事へのモチベーション、安全風土の低下です。露骨な差別の手段と認識されている「新たなジョブローテーション」による強制配転は、輸送サービス労組に結集する東京地本組合員だけで50件以上の簡易苦情申告数を数えまじた。まさに異常事態と言えます。仲間たちの涙と悔しさを無駄にすることなく「怒り」を結集し、ジョブローテーションの廃止・見直しを実現するために、全ての仲間の奮起を要請します。

また、定年退職後の働き方では、業務量と賃金の不均衡や劣悪な労働環境などの多くの問題や、エルダーとして希望する業務に就けないばかりか、退職する直前までエルダー雇用先が示されず、生活環境も一切

考慮されない異動が見られるなど、国鉄改革を経てJR東日本の今日を築き上げてきた先輩たちの苦勞を足跡にする行為が繰返されています。生活環境に即したエルダー雇用を求める「仮処分申請」が行われるなど、重大な雇用問題にも進展していません。輸送サービス労組は、エルダーとして雇用される先輩方と共に、団体交渉はもとより「エルダー連絡会（仮称）」を結成し、様々な問題解決に向けて取り組んでいきます。

これまで以上の重圧を感じながら日々の業務を行っていきます。

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、新たな協約の締結に向けた労使協議が開始されます。簡易苦情処理・苦情処理会議での一回完結型の審議方法や、本人の出席や弁明、審議内容の公開、事実に対する調査の不十分と「信義誠実」「労使対等」の原則に従い行なわれべき団体交渉における回答書の簡素化や議事録確認の未締結、会社側の団体交渉への向かう姿勢の問題など、誠実交渉義務を果たしているとは言い難い現実も散見しています。これらの問題解決のために本部と連携し、改訂交渉に向けた準備を開始し、組合員の権利を守ることが出来る労働協約の実現を目指していきます。

経営側は「変革2027」で3兆7,500億円の設備投資5カ年計画を打ち出し、コロナ禍の影響で規模の縮小はありますが設備投資は継続され、2020年度だけで1兆円を超える負債を増加させている事実や、特別損失の中に隠れている経営戦略の見誤りに真摯に向き合うべきです。ことさら赤字の経営状況が強調され黒字化のみが目的化される経営ではなく「人を大切にす

る」という企業理念を確立させ、JR東日本に働く全ての労働者が働くことを通じて「働きがい」と「生きがい」を実現できる健全な環境の実現を目指さなければなりません。輸送サービス労組は、収入と支出の適正な管理と投資のあり方に対して検討を深めながら、職場の環境改善を堂々と求め、社員に我慢のみを押し付けるのではなく人に力と働きがいと醸成されるよう、今後も労使議論に向き合っていきます。

5月26日「現業機関における柔軟な働き方の実現について」というJR東日本の未来の職場を大きく左右する施策が提案されました。その内容は「統括センター」または「営業統括センター」を新設し、各センター内に拠点駅を中心とした業務委託駅を含む複数駅と運輸区および事業部門を融合させ、複数の事業所をエリアで区分し管理する」という新たな管理体制を確立させるものです。その本質は、就業規則内での人事運用を柔軟に行い、少ない社員数で業務を回し収益を上げるといった人事運用構造とそれに伴うコストダウンを同時に実現することを目指しているに過ぎません。

経団連が「サステイナブルな資本主義の実現」と称して「日本型雇用慣行の限界性」を指摘し「ジョブ型雇用への転換」を目指しているように、企業の成長や経営回復のために、働き方を変えようとする動きは、まさしく「働かせ方改革」が実行されてい

ると捉えていくことが重要になります。また、社会的にも新卒者が転職することを念頭に置きながら就職活動しているなど「第二新卒」が一般化する中では、長く働きそこで得た知識や技術を生かしながら働くという仕事に対する価値観が変化している事実もあります。

JR東日本は、コロナ禍の経営状況を悪用し「現業機関における柔軟な働き方の実現について」や、6月1日に突如として通達された「副業」など、長い鉄道の歴史の中で培ってきた労働の特殊性を剥ぎ取り「何でも屋」を育成しようとしています。

「変革2027」が発表されて以降、JR東日本における鉄道事業は「輸送サービス事業」に名称を変え、安全を第一とする鉄道事業は新たな事業展開の領域に突入し、技術集積型産業としての鉄道会社の専門性と労働の特殊性が曖昧にされようとしています。輸送サービス労組が考える「輸送サービス」とは何かを明確にし、「輸送サービス労働の特殊性」を深めるための職場討議を強化し「変革2027」で打ち出された「社員・家族の幸福の実現」を実現するために「経営のチェック機能」としての存在意義を遺憾なく発揮し、全ての仲間が「働きがい」と「生きがい」を実現することが出来る「人を大切にすJR東日本」を創造するために奮闘します。

「取られたものは必ず取り返す」という輸送サービス労組の基本スタンスで、減額分の確保はもとより、将来の生活に重要な「特別昇給」の実施を諦めることなく堂々と求め続けていきます。

一方、職場では「退職した話」や「会社を辞めたい」という言葉を多く耳にするようになりまし。それは、働き方改革の名のもとに相次いで提案される施策により、仕事に対する魅力・展望や安心感が実感できず、差別含みの強制配転を繰り返すジョブローテーションの実態も相まって、未来への希望などに対して増大する喪失感の現れとしての現象と言えます。現に存在する制度の趣旨や各系統と職場に蓄積された英知を正しく踏まえて、将来を見通し努力し続けることができる「輸送サービス労組版・複線型人事のあり方」を提言し、「仕事を極める『エキスパート』」と「多角的な視

点」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起ち上がろう！

今、私たちは経験のない新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされ、同時に赤字経営の下で鉄道会社としての存在意義が問われる事態に直面しています。その中でも、

2 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」を実現できるJR東日本の未来を創造しよう！

4月28日、JR東日本の2021年3月期決算が発表されました。JR東日本にとって初めて経験する赤字決算（単体当期純損失5,066億円、連結当期純損失5,779億円）は、企業としての存続はもとより、私たちが労働する環境や家族の生活に直結する問題として真摯に受け止めなければなりません。しかし、職場では経営陣の言葉によって社員に危機感のみが煽られ、

これまで以上の重圧を感じながら日々の業務を行っていきます。

経営側は「変革2027」で3兆7,500億円の設備投資5カ年計画を打ち出し、コロナ禍の影響で規模の縮小はありますが設備投資は継続され、2020年度だけで1兆円を超える負債を増加させている事実や、特別損失の中に隠れている経営戦略の見誤りに真摯に向き合うべきです。ことさら赤字の経営状況が強調され黒字化のみが目的化される経営ではなく「人を大切にす

る」という企業理念を確立させ、JR東日本に働く全ての労働者が働くことを通じて「働きがい」と「生きがい」を実現できる健全な環境の実現を目指さなければなりません。輸送サービス労組は、収入と支出の適正な管理と投資のあり方に対して検討を深めながら、職場の環境改善を堂々と求め、社員に我慢のみを押し付けるのではなく人に力と働きがいと醸成されるよう、今後も労使議論に向き合っていきます。

5月26日「現業機関における柔軟な働き方の実現について」というJR東日本の未来の職場を大きく左右する施策が提案されました。その内容は「統括センター」または「営業統括センター」を新設し、各センター内に拠点駅を中心とした業務委託駅を含む複数駅と運輸区および事業部門を融合させ、複数の事業所をエリアで区分し管理する」という新たな管理体制を確立させるものです。その本質は、就業規則内での人事運用を柔軟に行い、少ない社員数で業務を回し収益を上げるといった人事運用構造とそれに伴うコストダウンを同時に実現することを目指しているに過ぎません。

経団連が「サステイナブルな資本主義の実現」と称して「日本型雇用慣行の限界性」を指摘し「ジョブ型雇用への転換」を目指しているように、企業の成長や経営回復のために、働き方を変えようとする動きは、まさしく「働かせ方改革」が実行されてい

ると捉えていくことが重要になります。また、社会的にも新卒者が転職することを念頭に置きながら就職活動しているなど「第二新卒」が一般化する中では、長く働きそこで得た知識や技術を生かしながら働くという仕事に対する価値観が変化している事実もあります。

JR東日本は、コロナ禍の経営状況を悪用し「現業機関における柔軟な働き方の実現について」や、6月1日に突如として通達された「副業」など、長い鉄道の歴史の中で培ってきた労働の特殊性を剥ぎ取り「何でも屋」を育成しようとしています。

「変革2027」が発表されて以降、JR東日本における鉄道事業は「輸送サービス事業」に名称を変え、安全を第一とする鉄道事業は新たな事業展開の領域に突入し、技術集積型産業としての鉄道会社の専門性と労働の特殊性が曖昧にされようとしています。輸送サービス労組が考える「輸送サービス」とは何かを明確にし、「輸送サービス労働の特殊性」を深めるための職場討議を強化し「変革2027」で打ち出された「社員・家族の幸福の実現」を実現するために「経営のチェック機能」としての存在意義を遺憾なく発揮し、全ての仲間が「働きがい」と「生きがい」を実現することが出来る「人を大切にすJR東日本」を創造するために奮闘します。

3 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起ち上がろう！

今、私たちは経験のない新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされ、同時に赤字経営の下で鉄道会社としての存在意義が問われる事態に直面しています。その中でも、

間々の労働の価値を、昇給係数「2」による定期昇給という形で評価したことは、将来にわたって大きな課題を残しました。鉄道労働者としてその社会的使命と責任を一身に背負い、収入の減少とは裏腹に、決して減ることがない業務量と軽減されることのない責任の中で、安全な鉄道を走らせ続けてきた事実が消えることはありません。労働組合として、労働した事実に対する評価を引き下げ低い賃金の労働提供を現場第一線で奮闘する社員に強制し、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」の立場を明らかにします。

申26号「夏季手当に関する申し入れ」では、「2.7カ月+10万円」と「特別昇給（昇給係数2）」の実現を目指し、全職場一丸となつて奮闘してきました。6月10日、第3回交渉で示された「2.0ヶ月」という過去最低の支給額は、定期昇給の削減と同様にJR東日本の新たな負の歴史を刻みまし

た。この事実をすべて受け入れるのではなく「取られたものは必ず取り返す」という輸送サービス労組の基本スタンスで、減額分の確保はもとより、将来の生活に重要な「特別昇給」の実施を諦めることなく堂々と求め続けていきます。

一方、職場では「退職した話」や「会社を辞めたい」という言葉を多く耳にするようになりまし。それは、働き方改革の名のもとに相次いで提案される施策により、仕事に対する魅力・展望や安心感が実感できず、差別含みの強制配転を繰り返すジョブローテーションの実態も相まって、未来への希望などに対して増大する喪失感の現れとしての現象と言えます。現に存在する制度の趣旨や各系統と職場に蓄積された英知を正しく踏まえて、将来を見通し努力し続けることができる「輸送サービス労組版・複線型人事のあり方」を提言し、「仕事を極める『エキスパート』」と「多角的な視

点で業務を企画・遂行する『シエネラリス ト』を育成できる制度の確立など、職場と働く者一人ひとりの価値観に踏まえた制度実現に向けて取り組みを強化します。

会社は「コロナ前には戻らない」ことだけを強調し、矢継ぎ早に施策を打ち出していきます。「2025年までに300駅のみどりの窓口廃止」が公表されていますが、利用者が戻った時に利用しにくい駅が出来上がっているのは本末転倒です。経営体制のスムージングは、将来の経営に必要なことは理解します。しかし、利用者目線での計画や投資を考へることは、利用者からの信頼を得るためには必須です。効率性と生産性の向上を追い求めるだけでなく、利用者として働く者の目線から団体交渉をはじめとした労使協議を強め、同時に職場からの要求づくりに運動に基づく職場を創造していきます。

「鉄道の安全」を守り抜くという最大の使命をJR東日本に働く全ての労働者に訴え、JR東日本が地域の足として社会から信頼される鉄道を実現するために奮闘し続けます。

「いのち」を最大限に守るために奮闘し続けます。

「いのち」を最大限に守るために奮闘し続けます。

4 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平和な社会の実現と、災害から「いのち」を守る鉄道と職場を創造しよう！

今、地球上で人類が直面している危機として、温暖化による気候変動とコロナウイルスのパンデミックは現在も終息の兆しは見いだせていません。どちらも人間の行為が起こした自然環境破壊と深く結びついています。地質災害、気象災害、生物災害は近年増えています。2000年以降、野生動物に由来すると見られるウイルスが顕在化し、次々に感染症として流行するようになってきていることは、人間の所業の証左です。

く考えていくことと、その人間の行為をどう改めていくかを深く探求していくことは、避けてはならないテーマです。輸送サービス労組は、労連が掲げる「グリーンジョブ2028」構想を具現化していく取り組みやヒューマンエコロジー活動などを通じて創意発想し、関心と共感をつくり出しながら人間らしく生き抜ける社会の実現をめざす取り組みを探索していきます。

コロナ禍でBCP（事業継続計画）の重要性とリスクコミュニケーションの課題が明らかになったように、近年に発生が想定されている首都直下型地震への備えとそれに対応するBCPの策定を急がなければなりません。私たちが従事する全ての業務が「いのち」を最優先で考えられなければならないからです。この間、鉄道事故の安全問題においても「組織事故」の視点から事故の原因究明を求めてきました。なぜなら現場の個人個人の行動は組織の体質や風土によって決定づけられるからです。そして「事前防災」を怠らず、安全配慮義務を果たし事業従事者と利用者を守ることは経営責任だからです。首都直下型地震に対する企業としてのBCPの策定は急務の課題であり「いのち」を最優先にした対策の実施を企業責任として実現させ、実効性のある教育・訓練と体制を確立させることを強く求めなければなりません。

災害から仲間と乗客の命を守るために、労働組合が中間共同体の役割を模索していくことで仕組みを創造的に策定して、企業・地域など、それぞれの共同体へ発信し具現化していくことが重要です。そのうえで何よりも必要なことは、首都直下地震をはじめとした、大災害に立ち向かう私たちの姿勢と構えです。東日本大震災で学んだ教訓を踏まえて、今後は防災士会議を開催し、安全衛生委員会などを活用した職場の防災・減災、対策の具現化、線区別ハザードマップの作成を実現させ、職場の組合員

と情報共有を図りながら、今後想定される首都圏でのあらゆる災害に備えていきます。事前防災にこだわりながら、組織内のみならず、組織外の様々な諸団体との意見交換などを通じて、防災・減災の取り組みを強化し、地球環境と共存しながらも災害から命を守る鉄道と職場を目指します。

今後の取り組みとして、ハザードマップ上、危険区域に在住している組合員の把握をしていき、避難指示との関係で必ず安全を直接取れることと、避難場所を具体的に想定し選択できることを目指して、組合員と家族が避難するときに受け入れ可能な家や場所の提供を事前に募ります。「避難スイッチ」と「セカンドベスト」「次善」の避難場所を決めておくこと」を浸透させ、日常から訓練していくことを通じて、利他の精神を醸成していく風土と具体的体制をつくり出していくことを目指します。

コロナ禍が現代日本の欠陥を露呈し、政府の迷走・無策も相まって緊急事態宣言が繰り返し発出され、日本社会が不安定な中において、施行74年を迎えた現憲法の改憲手続きを定める国民投票法改正案を衆議院憲法審査会は可決させました。さらに運輸開始から40年を超えた美浜原発3号機と高浜原発1・2号機の老朽原発を福井県の杉本知事が再稼働に同意することを表明しました。いずれも人権や民意が置き去りにされた。「いのち」を軽んじた社会構造が進み、負の歴史を繰り返そうとしています。私たちの生活や労働は、地球環境や政治とは切り離せません。これからも議員懇談会をはじめ地域との連帯を強化して、全ての仲間が「いのち」を最大の価値にした安心して暮らせる社会の実現を目指していきます。

（1） 組織強化・拡大の取り組み
（1） 労働協約・協定を一方的に逸脱することを許すことなく、職場活動を原点にした活動を基軸にしていきます。
（2） 組合員相互の連携を強化し、全組合員が労働組合の必要性を認識し組織拡大を実践します。
（3） 「健全なJR東日本・グループ会社を目指し起ちあがった仲間と連帯する会」と個人訴訟団と連帯し、脱退・パワハラ訴訟の勝利を目指します。
（4） 不当労働行為に立ち上がったバス棚倉と連帯していきます。
（5） 結成されているサークルごとの大会開催を目指します。また、分会・地本間の交流を目的にしたサークルの開催を目指していきます。

取り組みの具体策

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の感染拡大防止対策に対しては、感染リスクと隣り合わせの「危険有害業務」に従事している組合員が「いのち」と「健康」を第一に「エッセンシャルワーカー」として安心して業務に従事できる体制をつくり出すとともに各系統で現れている問題点については、本部や支部・分会と連携した取り組みを強化します。
（2） 21春闘において昇給係数「2」の定期昇給は、実質的な「賃金カット」であるばかりか「労働の価値」の低下を意味しています。定期昇給は「労働の価値の対価」として支払われるべきもの」であることから、継続して昇給係数を取り戻すことを求め、22春闘へつなげていきます。



(3)「現業機関における柔軟な働き方の実現について」は、これまでの業務の融合により事業範囲の拡大も目指され、本体だけではなくグループ会社の雇用にも関わります。赤字の解消のために人件費や業務委託費の削減だけを目的とする施策であってはなりません。また、世代交代期を迎える中で鉄道事業が「副業」とされるような施策には反対です。何よりも「働きがい」や「生きがい」を実感

(4)「駅の変革」をはじめとした各営業施策の検証を通じて「営業のプロ」を育成できる職場の実現とお客さまが安心して利用できる駅の実現や人材育成、技術継承を行うことができる職場を構築していくための取り組みを強化します。

(5)施設・電気部門については、CBMやモニタリングシステムなどの新たな検査手法の検証や「電気部門の変革2022」の問題点を集約して、安全で健全な鉄道輸送をつくり出すために本部と連携し団体交渉に臨みます。

(6)「メンテナンス近代化」の目標「ならびに「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」の検証を行い「ミライの車両サービス&エンジンアライング構創(S&E構創)」に対して、安全で人材育成と技術継承ができる体制と安全な車両を提供できる体制を確立するための取り組みを強化します。

(7)「新たなジョブローテーション」が実施され、乗務労働の特殊性や経験労働の重要性が揺らいでいます。また、相互運用や業務の拡大などが実施され、ジョブローテーションとの整合性に欠けることから、討議資料を活用し、人間性が尊重され、技術・技能継承のできる安全第一の職場風土の確立を目指します。

(8)ダイヤ改正に向けては、ダイヤ改正検証運動を通して、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。

(9)乗務員基地再編については、組合員の生活を守り、安全・サービスの維持向上と働きがいを感じられる職場をつくり出すことを目指します。また、関係する分会と連携して議論を深めていくとともに、線区ごとの会議・交流を進めていきます。

(10)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。

(11)育児・介護支援ができる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に取り組みを強化します。

(12)エルダー再雇用制度については、制度の趣旨からかけ離れた問題点が発生しています。また、再雇用先の労働環境だけではなく、希望が尊重されないばかりか、不誠実な対応が露見されています。高年齢者雇用安定法が施行されたことを鑑み、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ます。

(13)各分会に「安全分科会」を設置し、全組合員との討論を通じて、事故・事象の背景とJR東日本の経営体質に迫るとともに、安全風土確立・真実を語ることでできる職場に実現を目指します。

(14)各システム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ます。

3. 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取り組み

(1)里山暮らしシェアプロジェクト(仮称)を取り組み、人間性を養います。

(2)今後予想される首都直下型地震などに対し、防災士を中心に議論を展開します。また減災の立場に立ち、今まで作成したハザードマップなどの点検・更新を進めます。

(3)11月5日の津波防災の日に合わせて、線区の特情を踏まえた防災の取り組みを創造的に展開します。

(4)労連の議員懇談会をはじめとしたあらゆる仲間との連携を図り、社会連帯を目指します。

します。なお、各分会においても調整SNSの活用・運営を目指します。

5. 共済活動の充実に向けた取り組み

(1)「JTSSU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づけます。

(2)慶弔時における「JTSSU共済」加入者への速やかな給付を目指します。

(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「JTSSU乗務員共済」の加入を促進します。

4. 正確で分かりやすくスピード感ある情報宣伝に関する取り組み

(1)輸送サービス労組東京地本の運動を組合員に分かりやすく情報宣伝を展開します。

①情報紙「TOKYO MAIL NEWS」を適宜発行し、各種取り組みの告知や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」を必要に応じて発行し、全組合員への配布とホームページへの掲載を行います。

③組合員に親しまれるホームページ・SNSを目指します。

④組合員に周知する分会掲示板の有効活用するため、情報活動を強化します。

(2)各支部でSNSの活用・運営を目指す

6. 当面する取り組みについて

(1)第2回地本定期委員会を2022年2月19日(土)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)第1回全支部・全分会執行委員長会議を2021年11月26日(金)赤羽会館にて開催します。

(3)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。

(4)執行委員会の発足は、2021年7月10日(土)とします。