

組合員の利益を守るために、屈することなくたたかい続け、ポストコロナ社会を切り拓いていこう！

主権者あいさつ(要旨) 執行委員長 中山 貴宏

「全ての仲間のために！」をスローガンに掲げ、組合員とその家族の幸せを実現するために結成したJR東日本輸送サービス労働組合は、早いもので3年目を迎えました。「コロナ禍」という厳しい環境下で、新たなたたかいをつくり出し、大変苦しい道のりでありましたが、昨年の大会以降40人が新たに東京地本の旗の下に結集しています。結集した仲間と共に、つながりを深め、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ていきたいと思えます。

「ポストコロナ社会」を創造し、平和で差別のない、安心して生活できる社会の実現を目指そう

未だにB A 5等の新たな亜種によってコロナの猛威は続いています。ポストコロナ社会を考える時期にきています。コロナ禍を機に改めて見直すべきと高まりを見せているのが「資本主義」の問題です。斎藤幸平氏は『資本主義』によって、経済成長を求め続けることで膨大な無駄を生み、気候変動を解決する足かせになってしまっている。今必要なのは、ライフスタイルそのものを大きく変えること。科学技術の恩恵を「速く多くつくる」ために使うのではなく、労働時間を減らして、短く働く社会に転換する必要がある」と、ポストコロナ社会に向けて強く訴えています。

その一方で深刻なのが「資本主義」がもたらす格差や差別の問題です。コロナ禍によって拡大し、そしてより一層加速させているのが連日報道されている、ロシアによるウクライナへの軍事侵襲です。改めて「戦争とは何なのか」「誰が得をして誰が犠牲になるのか」を考える時です。私たちは労働組合として、ロシアによる武力行使は、絶対に許してはいけません。あらゆる侵略戦争に対して強く抗議していきたいと思えます。そして、懸念される最悪のシナリオが核戦争です。核戦争の脅威は、核兵器を廃絶することでしか根本的な解決はありません。核の脅しに核で応じる構造が続く限り、人類は核に怯え続けなければならぬという事です。したがって日本をとるべき道は、核兵器禁止条約に参画すること、そして「核保有国が核で攻撃を仕掛けてはいけない」というルール

ポストコロナ社会を切り拓いていこう！

また、こうした国際情勢に関連して、6月から食品の一時値上げが行われましたが、物価高騰が止まりません。背後要因は、円安やエネルギー価格の高騰ですが、実質賃金が低下している中で、国民の生活は増々厳しくなります。政府は、6月7日に行われた「骨太方針2022」を閣議決定しましたが、何ら具体的、有効的な対策を示していません。しかし「防衛費」については、5年以内でGDP比2%程度を目指すことを決めました。過去最高と言われる今年度の5兆4千億円の防衛費がGDP比1%です。5年以内に倍にするという事です。1.24兆円の借金を抱えるこの国が、コロナ禍に物価高騰で、国民の生活が困窮している中で、防衛力だけが強化されて良いのか、考えていかなければなりません。

間もなく参議院選挙です。「青木愛」応援の取り組みは本場にありがとうございました。私たちの声を国政に送り、大きな連帯の輪をつくり出しながら、ポストコロナ社会を切り拓くために、共にたたかうことをお願いしたいと思います。

「安全第一」「現場第一の職場と仕事」を取り戻し健全なJR東日本会社を目指す

深澤社長は、年頭から「2022年は変化を恐れず果敢に挑戦する年」として「各施策のレベルとスピードをさらに上げていく」と、強い決意を示しました。その決意に連動して「現場機能における柔軟な働き方」や「変革2027の実現に向けた組織の再編について」をはじめ、全系統に対して矢継ぎ早に施策が進められています。総じて言えることは、具体性がなく将来ビジョンが全く見えてこないことです。さらに、形ばかりの施策説明が行われていますが、現場長をはじめ質問に答えられないばかりか、肝心な事柄が決まっていない事です。つまり、施策のスピードを上げることが目的になっており、内容はかりでなくそれを担うヒトも全く追いついていない事です。一方で会社は「やりがいを感じながら働くことのできる職場をつくることで社員に幸福を実現し、エンゲージメントの向上を目指す」などと言

っていますが、先の見えない将来の不安から、やりがいなど感じられず、若い社員が次々と会社に見切りをつけて離職の道を選んできてしまっています。特に「ジョブローテーション」の名のもとに、経験の浅い人材が指導担当や教導などを担い教育を行っている結果、乗務員養成が出来ずに延伸者が急増している状態です。そればかりか、乗務員登用の試験を廃止し会社の裁量で行う「任用の基準」で発令していることから、仕事や職場に馴染めないと休職する社員が増えています。また、経験豊富な10年以上のベテラン社員を異動させているため、職場全体の「力」が低下し始めています。更に、評価を気にするあまりに隠蔽体質の悪環境が作り出され、不祥事も後を絶ちません。これら悪環境が作り出された原因は、適材適所に人員を配置していないことであり、明らかに、会社の人事施策が原因です。更に組合敵視の経営姿勢が差別を生み、結果として顧客軽視の企業体質になっていきます。

なぜ、職場で「福知山線脱線事故前夜」と声が出されているのか

福知山線事故の直接の原因は、無理な回復運転とその背後にある「懲罰的な日勤教育」です。日勤教育を気にするあまり、制限速度を超えてカーブに進入するという考えられない行動につながったことです。

福知山線事故調査委員会は、こうした企業風土にも踏み込みいくつかの提言を示しました。「組織事故」の視点から原因究明し、再発防止策を立てることの重要性を提唱するジェームズ・リズ氏は「安全文化を構築するためには、①正義の文化 ②報告する文化 ③学習する文化の3つの歯車がうまく噛み合わなければならぬ」「報告する文化の大前提は正義の信頼の文化をつくりこむことであり、そのことが何よりも重要な第一歩」と述べています。しかし、会社施策の説明に疑問については答えなければかりか「ジョブローテーション」では、異動の必要性や理由を明確に説明されない状況です。これでは職場の中に「信頼」が作り出されなければかりか、会社に対して不信感が生まれるのは当然のことです。改めて会社が掲げる「安全計画2023」の中にも5つの文化が示されていますが、最も重要な「正義の文化」が欠落しています。まさにこの「正義の信頼の文化の欠落」が今の現状を現わしていると言えます。したがって、健全なJR東日本会

社を目指すために、正義の文化を職場につくりこみながら、安全分科会を強化し、不条理に対しては断固たたかいつつながら「輸送サービス労働組合」に向かつてたたかいつつ積み上げていきたいと思います。

地域社会との連帯で鉄道ネットワークの存続を目指し、災害から「いのち」を守る鉄道と職場をつくり出そう

5月25日に東京都が「首都直下地震等による被害想定」を10年ぶりに見直しました。その内容は、耐震化が進んでいることもあり、被害は3割ほど少なくなっていますが、新たに1か月以上にわたって被害の変化を時系列で示した「災害シナリオ」が盛り込まれています。これまでも、問題意識として提起してきましたが、首都圏の鉄道輸送を担う東京地本として、新たな被害想定を基に、組合員と家族、乗客の「いのち」を守るために、事前防災の備えを運動としてつくり出していきます。

新型コロナウィルスによって、私たちの暮らしを始め、社会全体が大きく変化し、新たな価値観と意識の変化が生み出されました。私たちエッセンシャルワーカーの必要性や価値が高まる一方で、都市と地方が共存できる分散型社会への移行が求められており、今後の公共交通機関のあり方について、検討していかねばなりません。国交省が2月に「地方ローカル線のあり方に関する検討会」を発足し、既に4回開催されていますが、7月ごろに具体的な方向性を示すというものです。検討会で示された資料には、JR6社における、輸送密度4000人以下の路線は全体の57%まで増加している現状が示されており、この輸送密度4000人以下というのは廃線基準とされています。人口減少やコロナの影響でさらに赤字路線が加速しており、国交省は輸送密度1000人を目安に調整を図っているようですが、東日本の中にも相当数の路線が該当します。鉄道は私たちの雇用や労働条件に直結する問題であり、今後の課題として捉えなければなりません。最後に、沖縄返還から50年を迎えました。私たちは結成から3年を迎えます。結成の信念を曲げず、不条理とは断固たたかいつつ、屈することなく、諦めず、たたかいつつという沖縄のたたかいつつに連帯し、ポストコロナ社会を切り拓いていきたいと思います。

15名の代議員による「職場からの実践的なたたかい」の報告!

職場活動を原点にした輸送サービス労組運動を基礎に、あらゆる理不尽には屈せず、差別と偏見を根絶させた健全なJR東日本を取り戻すたたかい

【国鉄改革を否定し、丁寧な撤退が行われないエルダー再雇用制度】

▼昨年5月、組合員が区長と面談を行い、「JETSに空きが出た。山手線のどこか」と言われ「場所が分からなければ答えられない」と回答して以降、再雇用についての把握は一切行われなかった。構内で退職者がいるにも関わらず、他支社からの早期出向や、エルダー満了者を契約延長するなど、続々と補充が行われた。今年3月「JETSはない」と言い放ち、不安を抱える社員に寄り添わない。これが国鉄改革を担い、職場を創造した先輩への敬意ある対応なのか。「エルダー先は職場権限で決められる。気に入らない奴は飛ばす」と発言した現場長の質は、福知山線脱線事故が起きた職場現実と変わらない。組合員も「会社の動きはおかしい」と話している。

【ジョブローテーションをはじめとした組合員差別】

▼未加入者は希望通り異動出来るのに、何故組合員は希望通り行けないのか。組合がそんなに悪いのか。面談をやる意味がない。最後まで諦めず苦しんでいる仲間が寄り添ってたたかい抜く。▼経験もスキルも十分ある先輩組合員が指導担当を希望しても、次々と他職場へ異動させられている。仕事もしっかり行い「おかしなことはない」と声を上げ続け、職場の中心で活躍している組合員が、希望を言っても叶わないのは差別以外考えられない。▼輸送サービス労組の取り組んで、安全な労働環境に近づけることが出来ているが、多くの仲間が希望外の異動だ。退職せざるを得なかった組合員・社員もいる。これが本当に安全につながるのか。労組対策の人の人事だ。差別が無いのであれば、会社は、輸送サービス労組全組合員の本人希望をしっかりと叶えるべきだ。

【労働協約・協定を逸脱し、輸送サービス労組の否定・嫌悪感むき出しの職場管理】

▼職場が発足して4カ月が経過したが、本場に評判が悪い。監視されている、落ち着かず休めない。職場にいたくない、行きたくないという人までい

る。連続した緊張感の中で乗務し、次の乗務に備える場が休めない環境では、不安全な状態で乗務を繰り返すことになり、事故やミスへのリスクが高くなる。▼発足と同時に職場ルールが一方的に示され「お客さまの前に立っての服装でない」と執務エリアに入らなければダメ」というルールを作り、監視が開始された。職場ルールと合わせ就業規則9条を持ち出し、威圧的に規制している。役員だけに言ってくるのを見れば、会社の狙いは職場内での組合活動を「掃き掃除することである。たたかいをけん引する我々役員への危機感と、そこからの実践が重要だ。労働協約や第三者機関のアドバイスに武器に、既成事実化や逆慣行をつくらせず、一切引かず、常識的なたたかいをつくり出す。▼退職される先輩の家族が、ホームでラストランを出迎えた。警戒している管理者は止めなかった。近くにはお客さまもこの光景を誉めていた。会社の主張する苦情などは嘘であり、組合活動の規制と排除の為にラストランの取り組みが規制されているのがハッキリした。

【輸送サービス労組未来ビジョン】を前進させてエッセンシャルワーカーとしての誇り、働きがいを実感できる賃金と総合労働条件向上を実現させるたたかい

▼会社の説明会は「淡々と管理者が提案内容を説明するのみ」、「質問しても『現段階ではわからない』」「タブレットを自分の時間で見終わらぬ」とあり、本当に説明会をやる意味があるのか分からない。資料を読み上げ、用意された動画を流すだけの説明会で、多くの社員が「分からないことが分からない」という感覚である。▼営業職場の仲間が昨年からの定期的意見交換会を開催し、職場の苦悶や悩み、労働者代表選、施策の進め方など、未加入者も交えて意見を聞いてきた。▼営業統括センターとして施策が実施されている八王子地本の仲間との意見交換会を開催した。設立前と変わらない作業ダイヤ、教育に対する課題、不安や疑問を抱えながら業務している現状を目の当たりにした。会社の主張する柔軟な働き方では、安全は守れず、技術継承もやりたい仕事も出来ない。▼今の施策に理解している人が全社員でどれほどいるのか。質問に返答できない管理者、離職率、

【変革2027】が職場に浸透していない!不安が増すだけの会社組織再編】

▼乗務員の業務等の見直しという大きな変化点がある中で、現改比較の詳細な説明もない。何が変ったのかを客観的にあてているのか確認した。会社は、出区点検について必要な労働時間は付与しているが、最終始末がなかったが、私たちは現地の作業実態に照らして、全く足りないかと断定した。安全な労働環境を確保する為に諦めず、団体交渉で主張し、修正を実現した。▼総対話で、出区させるための時間が足りないことが特に問題として浮き彫りになった。まずは現改比較を作り、どの時間が削減されていると予測できるのかを分科会の常任委員会検証した。準備時間等の実態調査を行ったが、時間が足りない。遅れを出したくない」と早めに出区点検を始める組合員もいた。サードサービス労働の温床になるような労働環境が継続しなければならぬ。通常のダイヤ改正検証交渉とは別に、準備時間や折返時間に特化した申し入れの検討を要請する。▼多くの人の手による修正作業や労働時間チェックが現在も続いている。施策の

【史上最悪のダイヤ改正検証のたたかい】

▼乗務員の業務等の見直しという大きな変化点がある中で、現改比較の詳細な説明もない。何が変ったのかを客観的にあてているのか確認した。会社は、出区点検について必要な労働時間は付与しているが、最終始末がなかったが、私たちは現地の作業実態に照らして、全く足りないかと断定した。安全な労働環境を確保する為に諦めず、団体交渉で主張し、修正を実現した。▼総対話で、出区させるための時間が足りないことが特に問題として浮き彫りになった。まずは現改比較を作り、どの時間が削減されていると予測できるのかを分科会の常任委員会検証した。準備時間等の実態調査を行ったが、時間が足りない。遅れを出したくない」と早めに出区点検を始める組合員もいた。サードサービス労働の温床になるような労働環境が継続しなければならぬ。通常のダイヤ改正検証交渉とは別に、準備時間や折返時間に特化した申し入れの検討を要請する。▼多くの人の手による修正作業や労働時間チェックが現在も続いている。施策の

心の病を持つ人の増加、自ら命を絶つ人がいる現実を見て、理解して施策を担っている人がいるとは到底思えない。▼専門的技術センターを廃止し、系統で連携するという施策に、大きな危機感を持つ。これまでの施策の目的から考えると、今回の施策は真逆だ。これまでよりも幅広く、担当したことの業務に携わらなくてはならない。安全確保のために「技術継承」「異時対応能力」「保全や工事の能力」をどのように維持向上させていくのかという視点からスタートしなくてはならない。▼私たちがどのように立ち向かい、どのような展望をもって議論をつくり出していくのかが重要。大きな変化点を迎える組織再編で、組織的な運動をつくり出していくことが求められている。組合員と共に進んでいく運動、未加入者を意識した運動へと進んでいく必要はない。▼総合車両センター・車両センターを首都圏本部に集約することによるメリットは不明瞭であり、各職場でどのような体制の変更があるのかも明らかではない。他支社にある職場へ異動させられてしまっているのかという不安が広がっている。▼「ミライの車両S&E構創」との関連性が不明確など、多くの疑問・問題点があり、不安が渦巻いている。JR発足以来の大変革の施策だからこそ、不安がない施策とならなければならない。

【福知山線脱線事故前夜】と言われる職場実態が次々と出される!

▼新人運転士21回生複数名が、一人乗務直後に停止位置誤りを発生させた。管理者は21回生全員を变形勤務に指定し「お前らは基本動作をやっていない」と決めつけ、質問に黙っていたことで、机を蹴とばした。「駅が車掌か考えておけ」と言うパワハラもあった。安全衛生委員会で議論したところ、現場長は認め、当該管理者に強く指導した。本来は、事象を発生させたしまった当事者がありのままを語り共有化することが、安全風土構築の第一歩だ。▼会社は試験制度を廃止し、乗務員の養成回数を増やしているが、養成内容は変更していない。さらに、教導運転士が変更となる人も多い。経験労働を否定した人事施策を実施し、統括センター化を通じて柔軟な社員運用を目指している。乗務員の意見を聞き、指導操縦者や教導運転士、技術指導担当を決めなければ、安全な鉄道は出来ない。▼本電第70号、東電第105号通達では即刻中止・見直しすべきだ。現に通達を出しても待避遅延は止まらない!作業員に「建築限界内立ち入りヨシ!」と言わせる前に、会社として他にやるべきことがある。▼グループ会社出向中の組合員が、全身油をかぶってしまった、目を受傷する傷害事故が発生した。一歩間違えば失明や大きな障害になりかねない。油圧ジャッキの不具合を管理者に報告したところ「キヤップを外し、油を入れば良い」としか伝えられず、細かい手順や教育が全くされていない。指示した管理者は「未経験者が勝手にやった」と報告しており、明らかに責任回避の自己保身だ。事故の本質を掴み職場環境改善・教育体制の充実を目指す。▼品川駅構内電留線で、出区担当運転士が勘違いし、別の車両

【福知山線脱線事故前夜】と言われる職場実態が次々と出される!

進め方に問題があったからだ。安全で働きやすい職場を更につくり出す為、やるべきことをしっかりと行い「おかしなことはおかしい」と声を上げる。公共交通を担う自覚と責任を持ち、安全第一と顧客重視で社会から信頼される鉄道を職場から実現するたたかい

【駅の安全を守るたたかい】

▼乗降・転落・荷物狭まりが駅内で一番多い箇所。立番が削減され、安全よりも人員削減を意図していることは誰が見ても明白だった。社員の生の声を集め団体交渉に臨むため、アンケートを配布した。労働組合の重要性を若手社員に伝えることが出来た。

の出区点検をしたが、田町派出所に連絡無く指令の指示で出区番線の変更が行われた。一步間違えれば、作業員が車両に乗り込む際、起動開始し受働したかもしれない事象だ。▼車いす介助者が、ドアに挟まれた手を離したことに由来し、車いすが線路へ転落した。同種事象は何度も発生しているが、現場社員を通さずに対策の強要やマニュアル化を行い、原因究明によって事故・事象を防止する考えが感じられない。マニユアル強化に終始し、現場で企画業務を担わせ、多能化による業務効率の増加で、経験労働という鉄道業の専門的業務に向き合う意識の低下と、併発事故防止への危険予知能力の低下を招いている。▼脱線や死傷事故につながる重大な事象、それに至らないまでも細かい事象が連続している。変革のスピードを上げるのも結構だが、固りを見てスピードアップすべきだ。変革を担う社員一人ひとり、そのスピードアップに納得し理解しているのか疑問だ。▼安全は「人」がつくるものだ。とことん議論し掘り下げて考え合って職場風土を高めたいことこそ「安全」につながる。その職場風土を取り戻さなければならぬ。▼昨年の分会大会で「安全サービス分科会」を結成した。ダイヤ改正前と改正後の2回、ワンマン運転化された八高線の現地踏査を行い、さまざまな問題が発生していることも知ることができた。一方で、技術革新が大幅に進むにつれて、昨今取扱いが一方的に増え続け、習熟状態の維持・向上が難しくなっている。個人で対応するにも数が多すぎて手が付けられない、間違っても覚えても、指摘してくれる人がいないなど問題もある。タブレットの得手不得手もあり、ヒューマンエラーの発生も多くなるのではないかと危惧される。▼ダイヤ改正を行うことに乗務効率が上がり、乗務員への疲労度は年々増し、ジョブローテーション・乗務員業務等の見直しなど、一方的に施策を進めて現場の乗務員の意見を聞き入れない。乗務員の仕事は神経を尖らせなければならぬ緊張の連続であり、一朝一夕で身に付くようなものではない。どんなに優れたシステムが導入されても、最後は「人間の注意力」が全てだ。事故・事象を限りなく減少させる視点から、経験労働を活かしたエキスパートやジェネラリストをつくり出すべきだ。

▼会社の理不尽な規制と排除、一方的な施策の実施など、抗するには組織が第一組合であり、大きな組織力を持たなければ、組織の未来は切り拓けないし、未来に組織を残すことは出来ない。時代の大変革期の中で、社会連帯を強め「いのち」を大切に作る社会の実現と、災害からいのちを守る鉄道と職場の未来を創造するたたかい【新型コロナウイルス対策の問題】

▼公選はがきの取り組みでは、エルダー差別問題だけでなく、同期が異動の徳意を受け適応障害にまで追い込まれた話を「世の中にもっと広げていかなければ、差別は無くならない」と訴えてきた。▼政治課題を「職場の問題を解決する組合活動の一つの手段」としてやっていくことを意思統一してきた。福島のがゆき議員の委員会質疑や、青木愛議員の国交省への要請行動などを伝えながら、組合員とも意思統一を図ってきた。▼組合員から「期日前投票行った」と言ってくれた。また動画を知人に見せ、投票してもらったという組合員もいた。選挙を選挙としてではなく組合活動としてやってきた結果だ。▼組織内で解決したくても限界性があるのもし現実だ。国土交通省審議官との意見交換を実現していたいたいた青木愛議員の力はものすごく重要だ。

▼「黒字化だけが至上命題！社員軽視から顧客軽視へつながっている！」

▼職場で発生する安全問題、2年連続赤字の経営問題、そして社会の信頼を損なう報道の根幹には

経営の体質劣化が浮き彫りとなっている。全てのことが他人事の職場実態がつくられた。「管理者の質も低下」「不適切な言動」「安全よりも黒字化」といった実態が現れている。▼企業価値をつくり出すのは、そこで働く社員だ。社員を大切にすること、ということはお客さまを大事にするということだ。「社員軽視がお客さま軽視」につながっている。▼商店街でJREポイント登録促進ブースを出して相談会をやったが、一人30分も時間を要した。多くの方が、登録の仕方がよく分からなくて途中で断念して「分かりづらい」と言っていた。ようやく登録出来た方は「ポイントの利用方法が分からない」「チャージの仕方が分からない」「なぜ勝手にチャージされないのか」「改札で聞こうにも迷惑になるから聞きに行けない」など、お得なサービスを受けない。表向きはヒト起点と言いつつ、内実はヒト軽視の経営になっている。

▼昇給係数4とベースアップを勝ち取るために、運動を構想してきた。支部主催の賃金学習会、年功賃金や正確に超勤を付けることの重要性、時短・休日増の必要性についても訴えてきた。セミナーでは、賃金学習会を掘り下げて、本部討議資料の読み合わせを行い、一握拠メッセージ行動の取り組みを意思統一してきた。総括セミナーでは意見交換を行い「昇給係数4に戻せたことは成果」「未加入者からも感謝の声が寄せられている」「役員よりも組合員の質が向上していると感じた」「未加入者にも賃金学習が必要だ」と、この間取り組んできた学習や運動の成果が語られた。▼昇給係数4の確保で定期昇給制度の変質を防いだことは成果だが「生産性向上分」「物価上昇分」と過去に労使で確認してきたことが反故にされている。▼離職者が後を絶たない。若手社員の認識は「どうせ業務の負担が多いなら給料が良い会社」と、早いうちに見切りをつけて転職している。パートナー会社でも入社5年程度で資格を取ると辞めてしまう。真のワークライフバランスの実現と、エッセンシャルワーカーとしてふさわしい総合労働条件の実現に向けて取り組まなければならぬ。▼支部賃金学習会で、労働の価値を高めることが大切だと教わった。未来の後輩たちにも安全で安心して働ける現場を残していかななくてはならない。昨年奪われた定期昇給を取り戻すために特別昇給を現場から求める。

【JTSU・E2022春】

【職場からつくり出した】

【本部の輸送サービス労組未来ビジョン】

【新組合員でたがった参議院議員選挙】

【たたかう組織を私たちの手でつくり出す！】

【輸送サービス労組だからこそできる人間関係づくり！】

【輸送サービス労組だからこそできる人間関係づくり！】

来賓あいさつ(要旨)
J R東日本輸送サービス労働組合 事務長 串田 弘史
一点目は「週刊誌報道」についてです。本部は第5回定期大会での代議員発言を踏まえ、JR東日本に「抗議文」を提出しました。会社は、参加した社員に厳しく指導したとして、更には懇親会に参加していない人材戦略部長にけん責処分をもって懇親会の問題を意図的に矮小化しようとしています。懇親会をやったか否かの問題ではなく、自らの責任を認めることなく社員に対して一切説明しようとし、経営トップの質の問題、同時にJR東日本に蔓延る上下下達組織体制を自制する必要があると本部は認識しています。報道では、社会常識を逸脱するJR東日本という印象を強く与えてしまいました。そして、JR東日本への信用・信頼を背き、安心して利用できる鉄道を一瞬にして壊してしまいました。「経営トップが部下に責任を擦り付ける」「報酬10%カット」「定例会見で深澤社長が謝罪」しましたが、不信任を取り除くどころか、さらに増大させたといえます。定期昇給をカットして、生活に汲々としている社員を尻目に、人材戦略部の「社員を足蹴にする行為」は、許されることではありません。二点目は「輸送サービス労組未来ビジョン」についてです。未来ビジョンは、公共交通としての地域から信頼されて持続可能な鉄道を実現すること、更にはすべての利用者としてJR東日本で働くすべての仲間たちが安全な鉄道を継承するために、当面5年後を見据えて運動していくことを目的に決めていきたいと考えています。「労働条件向上」「安全な鉄道」「地域との連帯」「社会常識を逸脱する経営姿勢をしっかりと正していくこと」をおいた企業倫理について、この4つをベースにして運動をつくり出していきたく思います。未来ビジョンは、新たな運動のステージに立っていきたく思います。今、たたかっている「脱退パワハラ訴訟の勝利をしっかりと実現していく、勝利こそが企業倫理を確立していくこと」につながっていくことを改めて訴えます。

総括答弁(要旨)

事務長 川上浩一

組合員主役の輸送サービス労組運動の

前進を共に築いていこう!

輸送サービス労組結成の意義である「組合員に寄り添い、職場と組合員主役の輸送サービス労組運動の前進を成しえる体制」を共に築いていきたいと思います。

本部大会において輸送サービス労組が進むべく「未来ビジョン」が提起され、実現にむけた運動づくり、職場からの知恵と実践の結集が呼びかけられています。今後具体的なたたかいをスタートさせていくべく、議論を開始していきたいと思

安全問題は危機的状況!

「安全分科会」の取り組みを強化しよう!

安全問題については、これまでも危機的状況は共有してきましたが、様々な問題が安全風土や文化に影響を与える事態となり、それらがすでに現象として立ち現れつつあることに警鐘と憤りの発言が多く出されています。「安全軽視」「現場軽視」「上意下達」「傲慢経営」と言われる職場現実と乖離している背景に着目しなくてはなりません。「安全分科会」の取り組み強化を目指すことを目指しつつ、意識して発生事象には一旦立ち止まり、掘り下げで事象の全体像を掴みだしていきます。それは理不尽に社会常識から逸脱したJR東日本の経営陣が見失っている安全と安全という絶対的価値を崩壊させていく危機感を持つから

また「団体交渉では誠実に欠く内容と対応」「現場では組合役員とは話をしない」と、不思議な見解で労使の議論を本質的には嫌がります。さらに組合の代表が職場の労働者代表になることを全否定し、阻止するために躍起になっています。皆さんから指摘されている「傲慢経営」は共通して「責任を取らない」「説明責任を果たさない」「現場の声に耳を傾けない」「労働組合を否定する」という形になって現われています。

いずれも現場最前線や利用者の方より「社内の掟」や方向性が絶対的価値となり、保守的体質が「事なかれ主義」として他人のせいにする企業風土が蔓延しています。これらの傾向は、鉄道事業者としての社会的使命を軽んじた上で「安全軽視」「顧客軽視」として立ち現れています。

一方で、安全に向き合うために私たち自身の意識改革が求められています。私たちの意識の中に「労組対策偏重で経営がすり抜けした現実だから」「マネジメントの質が下がったから」など、職場における安全議論を偏った価値観で切り締め、諦めかけていないか捉え返していくことも重要です。そこで得た教訓を職場全体の風土に変えていくことが、安全なJR東日本をつくる第一歩になります。その役割を担うのが輸送サービス労組であるという自覚をもって、「安全」を未来に継承させ全ての仲間とともに、輸送サービス労組運動を強化することとします。

輸送サービス労組の懸案事項は三点!

労働組合の立場を明確にしてたかおう!

労使関係上で長期に及んで懸案になっている三点について基本的な考えを述べます。

一点目は「ジョブローテーションについて」です。懲罰的な人事施策が社員に大きな負荷としておのしかつていく現実を容認してはなりません。現在も無根拠な安全と働きがい度外視の強制配置転換を横行させています。この2年間異動の趣旨から大きく逸脱させ、新たな働き方との整合性が全く見いだせない現場社員を分断させ不安に陥れています。そして労働組合弱体化を目的にした「人事権の濫用という愚策である人事運用のジョブローテーションには絶対反対」の姿勢を明確にし、直ちに中止させることをあらゆる手段で目指します。

二点目は「あらゆる介入」についてです。ハラメント行為は職場で常態化し職場の雰囲気悪化させ、周囲にも悪影響をもたらし、エンゲージメントまで低下させることを管理者などが率先して行っています。社会常識と企業倫理からも逸脱し、憲法・法律を犯す犯罪行為を経営陣は自覚していることは間違いありません。再三の指摘に応じず是正を拒絶する姿勢は、既に確信犯といえます。

三点目は「労働協約に関連する労使の現状」で

す。便宜供与を巡る問題では都合の良い解釈による職場活動への妨害は、悪質であり指摘し続けていますが後を絶ちません。労働協約の履行に関する看過できない事態が繰り返されている現時点で、労使での解決努力は不可能であると認識し、労組対策を優先するJR東日本の「社会常識」を全く無視した異常な経営実態です。これらの問題は職場のたたかいを基礎に、労働組合らしく立場と姿勢を明確にしながら、あらゆるツールを駆使して一切寛容にならずたたかひ抜くこととします。

職場に蔓延する閉塞感を打破し、全組合員で一歩前に出てたかおう!

脱退バワハラ個人訴訟は、今秋にも尋問が始まっています。バス棚倉事件全部救済命令と八王子パンフ配布事件、あらゆる連帯する仲間とともに結成からの組合員の悲願と全ての仲間の期待に応えていこうではありませんか。最後に職場に蔓延している閉塞感をいかに打破していくかが重要な課題になっています。「安

大会宣言(案)

結成から3年! JR東日本輸送サービス労働組合東京地本は「すべての仲間と共に!」を合言葉に、職場活動を原点としてたたかひをくり出してきた。そして、労働者代表者選挙のたたかひの成果や、第3回定期大会以降、新たに40名の仲間が加入したことで、輸送サービス労組運動の正しさが証明された。今定期大会では「輸送サービス労組未来ビジョン」を私たちの手でつくり上げ、組織の強化・拡大を推し進めていくことを確認した。

国鉄改革から35年が経過し「公共性の高い鉄道の復興」「雇用不安を起さない」理念が大きく揺れている。会社は、新型コロナウイルス感染症による行動様式の変化で「変革2027」を加速させ、経営環境を理由にした過度なコストダウンにより、みどりの窓口閉鎖や駅の時計・トイレの撤去、ダイヤ改正における運転本数削減など、社員だけではなく利用者へ負担を強いるような顧客軽視の経営姿勢にひた走っている。そして、新たなジョブローテーション実施や乗務員登用試験の廃止、「現実機関における柔軟な働き方の実現」など、矢継ぎ早に施策が打ち出され安全軽視の経営姿勢と言わざるを得ない。乗務員職場では、運転士の速度超過や車掌の亦明めなどミスが相次いでいる。また、見習い期間延伸や、単独乗務不適格になるといった今までの無い事態が多数起きている。そして、本人希望や家庭環境、さらには人権までもが否定され、人事権を乱用した強制的な異動により「子育てと仕事の両立が出来ない」「この会社に未来はない」、退職の道を選ぶ組合員・社員も増えている。施設電気職場では、待避遅延が連続発生した対策として、線路閉鎖による場合でも線路内に入らなことを可能にした「いのちを脅かす通達」がボトムアップを置き去りにして出され、過去の事故の教訓を捨て去った。職場を熟知している先輩を排除し「モノ言えぬ国鉄末期の上意下達風土」を貫徹させ、技術・技能継承である鉄道の経験工学をマニュアル化させ、現場が素人化している。

系統を開かず相次ぐ事故・事象に対し、会社の対策は「基本動作の徹底」などに留まり、深掘りが出来ず、安全の質が低下している。人間はミスをする動物であるが「なぜ起きてしまったのか」など、背後要因を掴まない限り、事故は無くならない。安全分科会を通じて「安全」「いのち」を絶対的価値軸として本音の議論は不可欠だ。職場からの「今のJR東日本は、福知山線脱線事故前後である!」という危機意識に共感し、共有した危機感から国土交通省へ議論を働きかけた「青木 愛」氏必勝に向けて、参議院議員選挙を全力で取り組もう!

4名の仲間が立ち上がった「脱退バワハラ訴訟」は正念場を迎える。私たちは「あったことをなかったことにはしない!」そして「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」と「八王子駅パンフ配布処分事件」のたたかひを追い風に、すべての仲間と連帯してたたかひ抜こう!

会社のチェック機能を果たした正当な評価と還元を求めることは、労働組合として当たり前である。昨年はペーゼロのみならず、JR各社で唯一定期給半カット、さらに夏季手当・年末手当の支給は過去最低となり、エッセンシャルワークの労働価値を軽視している。この間、すべての組合員でつくりあげた「一握運動」は着実に根付き「定期給完全実施」を実現させた。そして、夏季手当のたたかひでは決算報告書を読み解き、支払える根拠を職場から堂々と訴え、今後労使で目指すべき方向性を3点確認して妥協したことは、私たちの成果である。そのような中、突如報じられた週刊文春の記事は、会社の信頼を大きく失墜させたと同時に、社員への説明責任を果たすことなく、深澤社長の定例会見での謝罪は現場に不信感を抱かせた。わずかな報酬カットの処分を藉きを図ることは、この間の黒字化への努力を足蹴にするものだ。

首都直下型地震を想定した「東京都の新たな被害想定」が5月に発表された。また、昨今の局地的豪雨や台風など、異常気象による被害が甚大化している。あらゆる自然災害に備え、線区の防災マップの検討・見直しを行い、事前防衛の観点で「災害からのちを守る鉄道」をつくり出そう! 「いのち」を最優先の価値軸に、安全で公共性の高い持続可能な鉄道を取り戻すため、輸送サービス労組を狙い撃ちにした労組対策に立ち向かおう! そして「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」が実感できる健全なJR東日本をつくり出すために、全組合員でたたかおうではないか!

以上、宣言する。

2022年7月8日
JR東日本輸送サービス労働組合
東京地方本部
第4回定期大会

発言者一覧(敬称略・順不同)

- 松戸支部 弓削和志・庄司淳也
- 上野支部 加藤晋央・浅見祐樹
- 新宿支部 鈴木文哉
- 新宿支部 加藤秀樹・間嶋 裕
- 井上陽介
- 東京支部 貫間智行・山崎直樹
- 品川支部 辻 利和・斎藤進也
- 坂本幸介
- 東総セ支部 山崎政広
- 支社支部 倉持一範