

JTSU JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKER'S UNION
JR東日本輸送サービス労働組合

THE JTSU-E JOURNAL

2024年3月25日(月)
第49号

所在地: 〒135-0044 東京都江東区越中島 3-5-10
電話: 03-6458-5603 | F.AX: 03-6458-5605
HP: http://jtsu-e.com | メール: union@jtsu-e.com
発行人: 佐々木 宏 充 | 編集人: 奥 富 亨
月1回(1日)発行/1部20円
(組合員の購読料は組合費に含む)
QRコードは、(株)デンソーウェブの登録商標です

バス関東労組、西武バスユニオンと3単組合同集会を開催!



550名を超える仲間が結集!

2024年度賃金のベースアップ! 明日への希望が持てる賃金実現! 人の心と生きがいを取り戻し、未来(あす)の雇用を考え、真の笑顔と活気あふれるJR東日本グループをつくり上げる3.2大集会

【すみだリバーサイドホール】

JTSU-E 春 2024

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を応援しています。

2月15日【申24号】物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ

私たちの要求 **ベースアップ** 一律 **3,000円** + **基本給の定率 5%** **地域および等級区分によって定める** **エルダー賃金に一律 18,000円加算**

- ベースアップは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり、それは誰にも等しくあるもの」という基本的考え方を基に、物価上昇に負けないために『一律3,000円+基本給の定率5%』、エルダー賃金は『一律18,000円』を要求!
- JR東日本は年功賃金体系をベースにして、技術集積型産業である鉄道業に相応しい賃金体系を維持・発展してきました。しかしながら、本来ならば年功型として右肩上がりに描かれるべき賃金カーブが「初任給特別措置」などによって歪められたことから、賃金カーブの歪みを是正するため、定額に加えて基本給の定率5%を合わせて要求!
- 経労委報告において「構造的な賃金引上げ」が掲げられているなか、JR東日本では矢継ぎ早に手当新設が行われているが、初任給の見直し以外は全て基準外賃金・手当として新設され、生活水準を決めるベースとなる基本給・基準内賃金の引き上げには至っていない。ベースアップと定期昇給の性質を意図的に作り変えようとすることは認められない。手当の新設等の誤魔化しではなく、基本給の引き上げにこだわり「2024年度賃金のベースアップ」の実現を!

定期昇給 **昇給係数「4」の完全実施** **所定昇給額の増額**

定期昇給は「1年間の労働における経験やそれに基づく知識が向上し、それを業務に転嫁していくための評価分としてあるもの」と労使で認識一致を図ってきました。「融合と連携」等の施策によって、私たち一人ひとりの労働密度は強化され、能力も向上しています。また、年齢に関係なく施策を担い能力は向上していることから、55歳以上を含む全社員の定期昇給「昇給係数4」での完全実施を要求!

「働いたことによって高まった能力は一生ものであり、働き続ける以上高まり続ける」という年功賃金の考え方と、2012年の人事・賃金制度改正時には想定していなかった働き方による能力向上を定期昇給額に正しく反映させるために、2021年の定期昇給カット分も考慮し、所定昇給額の増額を要求!

係職1等級・・・2,000円
係職2等級から主任職2等級・・・3,000円
主務職、主幹職A・B、技術専任職・・・2,000円

3月4日【申31号】「2024年度 夏季手当」並びに「2023年度 年度末手当」の支給を求める申し入れ

私たちの要求 **夏季手当** **基準内賃金の(エルダー社員:基本賃金の) 3.5ヶ月分** **年度末手当** **全社員一律 30万円** (エルダー組合員を含む)

- 申24号の第1回団体交渉席上において、会社から提案を受けていた「新賃金と夏季手当の同時検討」について、改めて要請されました。同時検討することによる組合員の利益を議論し、4点の共通基盤を確認しました。よって3月4日、夏季手当ならびに年度末手当に関する申31号を提出しました。
- JR東日本グループの成長を実現するべく人への投資をより積極的にを行い、グループ会社も含めた全社員の労働条件向上を親会社の責任として行うこと。ならば、赤字を乗り越え、業績予想(当期純利益)の上方修正を実現してきた現場の労苦に応えるに相応しい手当として、当期純利益を原資として公平公正にステークホルダーである労働者への分配を求めるものとして、輸送サービス労組として初めて年度末手当を申し入れました。

一貫運動などのたたかいに基づき労使共通基盤を確認! 輸送サービス労組でしかできない団体交渉をつくり出す!

- 確認した労使共通基盤**
- ✓ 社会情勢、ベア実施の機運が高まっている。これまでとの違いは取り巻く環境が明らかに違う。労働条件向上、処遇改善、健康増進などを通じて社員・家族の幸福の実現、そしてグループ全体の成長に繋げていく。
 - ✓ 第3四半期決算では営業利益は大きく改善が図れている。深澤社長の新年マスコミインタビュアーでの発言に踏まえ、その実現に向けて現状を見て適切に判断していく。
 - ✓ 期末手当については過去の水準と比較すればコロナ禍では低水準であったのは事実だが、安心して働ける環境をつくる、すなわち働きがいをいかに創出していくのかという視点を持って臨む。
 - ✓ 新賃金と夏季手当を同時に議論することによって回答水準を低く抑えようという考えは毛頭ない。

「2024年度賃金のベースアップ」にあたっては、物価上昇に負けないベースアップの実現と、赤字決算を経験した中でも、様々な施策を担い黒字基調を堅実なものにしてきた私たち労働者の努力に応えるべく、働きがい・生きがい・心の豊かさを実感できる環境・労働条件の実現を求めてきました。職場では組合員自らの要求根拠をつくりあげ

輸送サービス労組運動として定着した一貫運動を基礎に運動をつくり出してきました。申27号・申31号と、ベアと夏季手当は議論を分けて団体交渉に臨み、真摯かつ誠実に向き合い、職場からの声を訴えてきました。労使の建設的な議論を経て、3月8日第4回団体交渉において会社より回答を受けました。

職場からすべての仲間と共にとたたかいを積み上げ、JR東日本発足以降、最高水準のベースアップを実現!

妥結 **ベースアップ** **所定昇給額と同一の額 +4,000円** **妥結にあたっての中央本部見解**

令和6年4月1日現在、満55歳以上の社員についても在級する等級により、上記に準じて計算した額を加える。

エルダー基本賃金 **基本賃金 6,000円加算**

定期昇給 **昇給係数「4」で実施**

夏季手当 **基準内賃金の2.7ヶ月分**

等級ごとのベースアップ額

等級(一般)	基本給改定		ベア合計
	所定昇給額	加算額	
主幹職A	6,600円		10,600円
主幹職B / 技術専任職	6,300円		10,300円
主務職	6,000円		10,000円
主任職2等級 / 1等級	5,900円	4,000円	9,900円
指導職2等級 / 1等級	5,500円		9,500円
係職2等級	5,000円		9,000円
係職1等級	4,000円		8,000円

対象社員数: 44,000人 平均年齢: 39.0歳 平均勤続年数: 15.4年
平均基準内賃金: 355,868円
(内訳) 基本給: 308,836円 管理手当等: 14,754円
都市手当: 25,337円 扶養手当: 6,950円
夏季手当平均支給額: 960,800円



3月11日【申32号】「令和6年度 新賃金・夏季手当」回答に対する緊急申し入れ

会社はベースアップに意図的に「差」を持ち込み、直近の業績・現場の努力を無視した夏季手当を回答!

支給水準(令和6年度の新賃金・夏季手当のポイントより)

定期昇給 1.86% 6,375円	+	基本給改定 3.15% 10,598円	+	既実施・4月実施 検討中の処遇改善 0.95% 3,232円	=	合計賃上げ 5.96% 20,205円
-------------------------	---	---------------------------	---	---	---	---------------------------

(定昇+都市手当) (基本給+都市手当) 期ずれのある処遇改善

世間体を意識して都市手当や過去に実施した処遇改善を含んで高く見せようとする手法は認められない!

今回のベースアップでも職責を重視した所定昇給額を算出基礎に用いられたことから大きな差が生じました。また、物価上昇分にも追いついていません。さらに夏季手当についても、会社は「直近の業績を見て判断する」と繰り返し述べたにもかかわらず、2.7ヶ月の低額となったことは誰もが納得できるものではありません。

全社員が支給対象とされない都市手当や、実施時期に期ずれのある処遇改善まで含み「6%の賃上げ」と公表しました。交渉で会社は「多く見せる・高く見せることは当社の魅力として示すためであり問題ない」と平然と回答し、今まで奮闘してきた組合員・社員を欺き、蔑ろにする経営姿勢が明らかになりました。そのような経営姿勢を認めることはできません。

黒字化までの努力と好業績結果に踏まえ、真の笑顔と活気あふれる生活・職場を実現し、明日への活力となる夏季手当補給を求め、3月18日に申し入れを提出!

申36号 申37号

一切の不当労働行為を許さず、すべての仲間と完全勝利をつかもう!

あったことをなかったことにはできない!

脱退パワハラ訴訟 控訴審

2024年4月24日(水) 13時15分より **判決**

すべての仲間と力で **“完全勝利判決”** を実現しよう!

JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件 **次回期日 4月19日(金) 10時00分より**

職場活動の規制を許さず、健全なJR東日本を実現しよう!

中村文治氏 不当解雇撤回裁判

次回期日 4月17日(水) 13時30分より

ジェイアール東日本労働組合

バス関東労組の仲間と連帯し、健全なJR東日本グループを実現しよう!

ジェイアール東日本労働組合

バス関東労組の仲間と連帯し、健全なJR東日本グループを実現しよう!

次回期日 4月22日(月) 11時00分より

JR東日本ステーションサービス [JESS] 申27号 **JTSU-E 2024春 受結**

物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ

会社回答

ベースアップ 全社員一律5,000円

定期昇給 昇給係数「4」で実施

3月21日 第2回交渉にて下記事項を確認

□ 優秀な人材の確保・定着を図れるよう賃金をはじめ労働条件の向上・働きやすい環境の整備に取り組んでいく

対象社員数：1,740名 平均年齢：30.3歳
平均基本給：221,915円
基本給改定等 社員平均：6,924円 (内訳) ベア：5,000円、定昇：1,924円

私たちの運動で昨年を大きく上回るベアを実現! 職場の声を基に労働環境改善を実現しよう!

第三者機関を活用した取り組み 不当労働行為救済申立て

STOP! 企業倫理の逸脱 NO! 企業犯罪

安全に安心して働けるJR東日本を取り戻すため、すべての仲間と健全な経営を実現させよう!

水戸地本からの申立て (2023年3月13日提出) 東京地本からの申立て (2022年11月25日提出) 八王子地本からの申立て (2023年1月18日提出)

3月28日(木) 10時30分から東京都労働委員会において、第3回調査が行われます。 5月9日(木) 10時30分から東京都労働委員会において、第5回調査が行われます。 4月11日(木) 10時00分から東京都労働委員会において、第5回調査が行われます。

3月16日 **ダイヤ改正にて発足** **乗務員基地再編成施策を私たちの手でつくり出そう!**



3月1日「武蔵野運輸区分会結成大会」

2024年3月1日、朝霞市産業文化センターにおいて、水戸地本をはじめ、さいたま市車庫区分会・京葉運輸区分会として武蔵野線50年の礎を築いてくれた先輩方にもお越しい頂き、東武武蔵野線区分会解散大会および武蔵野運輸区分会結成大会を開催しました。

この日から提案された武蔵野線乗務員基地再編成施策による異動として「新たなシフトレーション」施策が進められていく中で、不安を感じながら業務を担う日々が続いていました。事故事も多くなる中で旧東武武蔵野線区分会では、安全分科会を中心に安全集まりも開催してきました。

乗務員基地再編成施策の会社による説明では、効率的な業務運営体制の構築や運転士や車掌業務の「融合と連携」が強調され、施策を担う乗務員の働きがいや幸せなどが置き去りにされていることが明らかになりました。このままでは武蔵野運輸区分会発足以降、フロン管理が求められる労働環境は悪くなる。職場でのコミュニケーションは意図的に「武蔵野線・京葉線を業務分科会での議論の場を作る」ことが必要。という問題意識から、最初は旧東武武蔵野線区分会という車庫区分会として一度集まり、乗務員基地再編成施策に関することを中心に議論し、団体交渉も開催してきました。

その後、フロン管理の観点から運輸区分会として先に発足していた京葉運輸区分会や本部も参加する形で、武蔵野・京葉ライン会議を開催してきました。ライン会議では発足間近になっても、質問に何も答えないうえに会社からの姿勢に対して私たちの不安はますます大きくなり、働く環境が変わらなければならぬと、このままでは武蔵野運輸区分会発足後、乗務員基地再編成施策を私たちの手でつくり出そう!と、武蔵野運輸区分会を発足させました。

JR東日本の安全は危機的状況! **安全対策は喫緊の課題**

2月24日、横浜線中山駅構内に発生した墜落死亡事故によって尊い命が失われました。原因は明け取り用ガラス(天窓)を踏み抜いたとされていますが、徹底した原因究明を行い、その原因に至る背後要因を掘り出し、それら全てに再発防止策を講じなければなりません。

この間、輸送サービス労組は繰り返し発生する事故を個人の問題として切り縮めず、真の原因究明を図るべく職場現実から管理上の問題、教育・本人の習熟度、工期や予算面、労働環境など様々な視点で議論し、いつ大事故が発生してもおかしな命が奪われている状況であることを指摘し続けてきました。しかし、会社は真の原因究明に至る前にルールのも再徹底や改定を打ち出すことに固執しています。

3月6日、東北新幹線郡山駅にて発生したつばさ号のオーバーラン(プレス発表にて520mと報道)に関しては、2022年12月にも同様の事象が発生し、輸送サービス労組は申し入れ(2022年度申20号)を行い、列車を併合(J+L編成等)しての運転など対策を議論してきました。事故直後にはこのような暫定対策が取られていたが、時間の経過とともに希薄化し、安全対策よりご利用実態に応じた適正な運行確保に重きがおかれた結果、このような事態を招いてしまいました。また、分岐器の制限速度(時速80キロ)を大幅に超える時速約145キロで通過したことから脱線転覆の危険性もありましたが、会社は「ポイントの制限速度は乗り心地のために設定されたもので、倍の速度で通過しても脱線の危険性はなかった」と説明するなど、原因究明と背後要因から目を背けるばかりで、事故を軽視しています。そのような姿勢が昨今の事故の多発を招いており、組織事故であることを会社は自覚すべきです。このままでは策定された「安全計画2028」も絵に描いた餅と言わざるをえません。

中央本部はこれらの事故を受けて以下の通り申し入れを行いました。経営姿勢を是正するとともに、安全分科会など、職場での安全に関する議論を強化し「命」を守り、安全で安心な鉄道輸送を職場からつくり上げましょう。

2024年に入り、相次ぐ重大事故

- 1月23日 東北新幹線 上野・大宮間にて重錘ロードが破断したことにより大規模停電が発生。また、復旧作業中に感電事故が発生
- 2月22日 横須賀線東京トンネル内で、100kgを超えるコンクリート片が落下
- 2月24日 横浜線中山駅構内で明け取り用ガラス(天窓)を踏み抜く墜落死亡事故が発生
- 3月6日 東北新幹線郡山駅にてつばさ121号が所定停止位置を約520m行き過ぎ、停止信号の出発進路を冒進

【新幹線統括本部】申34号 つばさ121号が郡山駅にて所定停止位置を470m行き過ぎ停止信号の出発進路を冒進した事象に対する緊急申し入れ

- 2024年3月6日に郡山駅に停車する際、滑走により出発信号機及び車両接触限界標識を超えて停止した事象に対する原因究明を徹底して行うこと。また、2022年12月18日に発生した滑走対策として行われた主変換装置の改修に対する評価結果を明らかにすること。
- 降雪に伴う大滑走であることから今後冬季期間においては、L編成単独運行を中止し、J+L編成など併合編成での運行を確保すること。
- 大雪注意報・警報が出ている地域を走行する際には、耐雪ブレーキの動作条件に適合した速度とする徐行を実施すること。
- 効率・安定性を優先された価値観を改め、安全を第一とする新幹線職場風土を再確立すること。
- 今申し入れに対する回答および団体交渉の日時を速やかに調整し開催すること。

申35号 横須賀線中山駅構内で発生した墜落死亡事故に関する申し入れ

- 横浜線中山駅で発生した墜落死亡事故について、作業実態、作業環境、経過、時系列を明らかにすること。また繰り返し発生している労働災害について、工事発注責任者であるJR東日本として再発防止対策を責任もって行うこと。
- 今申し入れに対する回答は2024年3月31日までにを行うこと。また、団体交渉は2024年4月15日までに実施すること。

2024年2・3月期 団体交渉開催状況

2月15日	申22号	【新幹線統括本部】東北新幹線 上野・大宮間において発生した輸送障害及び協力会社作業員の感電事故に関する緊急申し入れ	第1回目	
16日	申20号	首都圏エリアのライン管理に関する申し入れ	第1回目	
19日	申19号	【新幹線統括本部】「東京新幹線車両センター業務執行体制の見直しについて」に関する申し入れ	第1回目	全項終了
21日	申21号	JR東日本の最大の使命である鉄道の安全輸送の重要性を再認識し、「いのち」を守る「安全・現場第一」の企業文化の確立を求める緊急申し入れ	第1回目	
	申23号	現業機関施設・電気における業務量と要員の適正化を求める申し入れ	第1回目	全項終了
3月1日		物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	第1回目	
4日	申24号		第2回目	
5日			第3回目	
	申31号	「2024年度 夏季手当」並びに「2023年度 年度末手当」の支給を求める申し入れ	第1回目	全項終了
	申24号	物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	第4回目	全項終了
8日	申5号	【JESS】いのちを守る安全行動の確立を求める緊急申し入れ	第1回目	全項終了
12日	申27号	【JESS】物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	第1回目	
14日	申32号	「令和6年度 新賃金・夏季手当」回答に対する緊急申し入れ	第1回目	全項終了
15日			第2回目	
19日	申20号	首都圏エリアのライン管理に関する申し入れ	第2回目	全項終了
21日	申27号	【JESS】物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	第2回目	全項終了

2024年2・3月期 新規申し入れ状況

2月25日	申25号	現場作業員の認識というヒューマンエラーに切り縮めず、組織事故の視点による原因究明と経営責任を求める緊急申し入れ	全1項目
	申26号	ジョブ型人事運用の実施、総合的な処遇改善の実施に関する申し入れ	全14項目
	申27号	【JESS】物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	全5項目
26日	申28号	【JESS】地域に愛される駅を実現するために「働きがい」「生きがい」「やりがい」を持つ労働環境の実現を求める申し入れ	全5項目
	申29号	【JETS】物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ	全5項目
	申30号	【JETS】安全で快適な移動空間を提供するために「働きがい」「生きがい」「やりがい」を持つ労働環境の実現を求める申し入れ	全2項目
3月4日	申31号	「2024年度 夏季手当」並びに「2023年度 年度末手当」の支給を求める申し入れ	全4項目
	申32号	「令和6年度 新賃金・夏季手当」回答に対する緊急申し入れ	全4項目
11日	申33号	【新幹線統括本部】「2024年度新幹線総合車両センター業務計画」「新幹線総合車両センター組織再編」「新幹線総合車両センター業務の一部委託」に関する申し入れ	全12項目
	申34号	【新幹線統括本部】つばさ121号が郡山駅にて所定停止位置を470m行き過ぎ停止信号の出発進路を冒進した事象に対する緊急申し入れ	全5項目
13日	申35号	横浜線中山駅構内で発生した墜落死亡事故に関する申し入れ	全2項目
	申36号	黒字化までの努力と好業績結果に踏まえ、真の笑顔と活気あふれる生活を実現し、明日への活力となる夏季手当補給を求める申し入れ	全2項目
18日	申37号	【エルダー】黒字化までの努力と好業績結果に踏まえ、真の笑顔と活気あふれる職場を実現し、明日への活力となる夏季手当補給を求める申し入れ	全3項目

未来ビジョン 主役は“一人ひとりの仲間” 全職場からの創造を! **地域連携**

水戸地本レールクラブでは、地域の皆さまとともに2月に笠間市、3月にひたちなか市での地域イベントに出展してきました。どちらのイベントでも多くの家族連れの方にご来場頂きました。運転体験などを通じて子どもたちへ鉄道の魅力を発信するとともに、運行ダイヤや駅の窓口廃止などさまざまな意見も頂きました。労働組合として未来にどのように鉄道を残していくか考えていく必要があります。

定期的な開催により、リピートしてご来場される方も多くなっています。より一層の発展を目指し今後とも取り組んでいきます。機会があればぜひご来場ください! (水戸地本レールクラブ発)

2月18日(日) 笠間市地域交流センターいわま 鉄道模型走行会を開催し、地域の皆さまと交流を深める!

発信者

▼「パートナー会」生じた電力設備故障とその後の感電事故では設備の検査手法を社員が誤解していた。(送電して死亡事故0)を掲げることは作業員には伝えたことメディアに説明していることは作業員には伝えたことメディアに説明していることは作業員には伝えたこと

▼「企業統治が機能していないことを露呈した。社員を守らないという経営姿勢を重んじたい。痛感する。」

▼「IR発足後、パートナー会社をまとめた社員192名の命が業務中、作業中に失われた。言うまでもなく死亡事故は絶対にあってはならない。この間、様々な対策が進められてきたが、経

▼「パートナー会」生じた電力設備故障とその後の感電事故では設備の検査手法を社員が誤解していた。(送電して死亡事故0)を掲げることは作業員には伝えたことメディアに説明していることは作業員には伝えたこと

▼「企業統治が機能していないことを露呈した。社員を守らないという経営姿勢を重んじたい。痛感する。」

▼「IR発足後、パートナー会社をまとめた社員192名の命が業務中、作業中に失われた。言うまでもなく死亡事故は絶対にあってはならない。この間、様々な対策が進められてきたが、経