

▼この間、電力部門で事故・事象が相次いで発生しているが、停電責任者や線閉責任者の任務を背負ってでもJR本체가現地に立つべきだ。労働者の「いのち」を守るため現場の現実を把握し、具体的な提言を行わなければならない。耐用年数を超えた設備も多くあるが、改修に必要予算も十分ではない。東北新幹線の架線垂下は、2005年の同種事故を受けても対策を十分に行っていない。た経営の責任だ。(水戸)

▼架線垂下に加え、保守用通路の保護柵と車両が衝突するなど、重大事故が相次ぎ新幹線の「安全神話」は崩壊した。乗務経験の長い順に希望していない異動

▼賃金引き上げに関しては、要求の本質的な意味を討議し、すべこの仲間との共感をくらし出す。これまで積み上げてきた「スアッ」と定期算給に関する労使の確認事項を堅持し、全組合員を守りたい。「一字一句確認していかない」と事実を覆す会社姿勢は認められない。(水戸)

▼職場では「賃金も手当も上がらない」という声は増える一方「なご嘆きの声」が上がっている。2021年の定期算給力シフトを忘れないように、賃金本質論を踏まえた職場討議・メッセージ行動を継続し、更に議論の質を高めたい。(水戸)

▼JTSUの少ない人数でJR本体内と同じ仕事をしたいにも関わらず、賃金面でも環境面でも格差がある。都市手当や特勤手当もみな、繁忙手当の支給箇所・時期も限られている。初任給を見れば本体より高いが、手当の差が大きいく、給与格差は否めない。格差を正すに向け本体の水準へ引き上げを求めたいという声は2024年度賃金引き上げにおいて必要不可欠だ。(八王子)

▼一人ひとりの業務量が増し生産性の向上が図られ、私たちの労働の価値が高まっている。初任給の改定など若手社員の処遇

JR 東日本の安全は危機的状況！ 背後要因から目を背ける 経営姿勢は認められない

が行われ、若手に技術継承できる車掌がいなくなっている。経験労働・現場対応力を会社は軽視し、安全は危機的状況だ。(東京)

▼ワンマン運転で駅発車時にホーム上の安全を確認する車載モニター消灯後に、利用者が列車と接触する事故が発生した。地本は団体交渉を行ったが、会社は背後要因「目を向けず、ワンマン運転だから発生した事象である」とを誤魔化す姿勢である。問題に向き合わせるため利用者をはじめ、無責任な会社姿勢を外部に明らかにしていく。(水戸)

施策実施ありきで組合員・利用者の声を無視 チェック機能を果たし、私たちの手で働きがい向上を

▼南武線でのワンマン運転は安全が確保されるばかりか、車掌はゼロになる。車掌の雇用が脅かされる問題だ。車掌だけの問題ではなく、運転士・駅士すべての場所で働く者の問題である。全組合員と意見交換を行い、ワンマン施策に立ち向かっていく。(横浜)

▼武蔵野線基地再編成施策について、団体交渉を開始してきたが、会社は「検討中・調整中」という回答に終始した。現場ではワンキンググループによって水面下で施策が進められ、団体交渉軽視の会社姿勢が表れている。異動を希望していない分会長や事務長にも異動の意識づけが行われており、露骨な組織破壊攻撃だ！(大宮)

▼車両センターが首都圏本部所属となったが、施策について明確な説明も行われず、現場に丸投げになっている。施策立案能力の低下だ。会社は少ない人数で業務を行うことに躍起になり、安全とやり・働きの質が脅かされている現状では、品質の高い車両は提供できないし、離職者も増える一方だ。会社が行わない施策の検証を輸送サービス労組がしっかりと行う。(八王子)

▼賃金未払いについて労基署申告を行ない、支社に対して行政指導が出され、業務指示のあり方に対して指摘がされた。さらに、点呼箇所から宿泊場所までの移動時間について労働時間として取り扱ってほしい。労基署申告を行ない受理されている。労働審判において勝利的和解も勝ち取っているが、タフレットのパスワード変更等賃金未払いに関する問題は山積している。

▼みどりの窓口の廃止が相次ぐ中、SNSや街頭でのアンケートを活用し、利用者からの意見を集約してきた。みどりの窓口の必要性を訴える声がほとんどであり、お客さまが求めているサービスを提供していく責任が会社にはある。と列が常態化していることは会社も認識している。駅職場・駅係員のあるべき姿について議論をつくり出し、具体的な対策を求めていく。(東京)

組織強化と拡大を実現し、「新たなジョブローテーション」施策は直ちに撤廃！

▼組織拡大が伸び悩んでいる現実を打破するために、組織拡大に特化した会議を開催した。役員のみならず分會全体で取り組み、運動の前進を勝ち取ってきた。今後は、加入を求めていくことが課題だ。

▼統合センターでは多岐にわたる「融合と連携」が進められている。営業職場の社員が足りないから車掌が兼務。車掌が足りないから運転士が兼務。運転士が足りないから休日出勤といった負のスパイラルが発生しており、要員問題をこまかすための施策であることは明らかだ。会社は必要な教育もせず、施策を進めようとしている。

▼京浜東北線の基地再編成施策で当時、蒲田車掌区からさいたま車掌区に異動した仲間、京浜東北線の輸送品質を向上させるために異動したのであって武蔵野線に兼務するために異動したわけではない。分会長の支店間異動はいまだかつてなく、怒りと反対を表明する。(東京)

▼統合センター化が進めば「新たなジョブローテーション」施策との整合性がとれない。人の心で身体を壊すジョブローテーション施策は、直ちに撤回すべき。組合員を守るため、正常な労使関係に戻すためにも第三者機関の活用や、労働三権についてもしっかりと考えるべきだ。(大宮)

▼多くの組合員と家族の心と身体と生活を壊し続けたJR東日本版ジョブローテーションは、全ての組合員に対する不条理な「企業活動による人権侵害」であり、労働組合の弱体化を目的にした「企業犯罪」だ。人事施策の失敗で、努力によって積み上げてきた英知・技術・誇りが損失し、労働に対する誇り・やりがい・帰属意識をも喪失させている。それは離職者の増加にも表れている。

組織強化と拡大を実現し、「新たなジョブローテーション」施策は直ちに撤廃！

分會行事に呼びなご仲間として繋がり続けている。異動した仲間から「組合員でよかった。組合があるから頑張っている」と声が上がると、労働組合の存在意義に対する価値観がくくり出されている。労働者の利益を守るための権利意識を高める議論も堂々と職場からくくり出していく。(東京)

▼不当労働行為に抗するたたきの中で最も大きな成果は、不当労働行為を受けた組合員がたたき先の先頭に立ち、それを支えて分會全体でたたきをくくり出していることだ。(八王子)

▼基地再編成施策に伴い詰所が共用となることから、笑顔あふれる詰所をつくり出すことを目的に、三職場合同バーベキューレクを開催し、未加入者も参加した。レクを通じて、詰所の雰囲気や輸送サービスを労組でつくり出していく。(大宮)

▼多くの組合員と家族の心と身体と生活を壊し続けたJR東日本版ジョブローテーションは、全ての組合員に対する不条理な「企業活動による人権侵害」であり、労働組合の弱体化を目的にした「企業犯罪」だ。人事施策の失敗で、努力によって積み上げてきた英知・技術・誇りが損失し、労働に対する誇り・やりがい・帰属意識をも喪失させている。それは離職者の増加にも表れている。

各支部での座談会、分會ではセシミーや激励会のみならず

施策を担い労働の質は高まっている！ 2024年度賃金のベースアップを実現しよう

改善を進める傍ら、中間層の賃金が抑えられることがあってはならない。シヨブ型入事運用が実施されるが、現行の人事賃金制度をさらに変革していかないと想定される。2024年度賃金のベースアップの満額回答を目指すのは当たり前だが、私たちの労働の価値をいかに高めていくのか、様々な視点から検討を進めていくことが必要になる。会社は新賃金(スアッ)と夏季手当について一緒に検討するようを提案しているが、性質の異なるものを一緒に議論することは曖昧にしていく。夏季手当の一時金が目が行きがちになるが、感われないために組合員との対話を重視し、職場から運動を構築していく。(横浜)

▼経営は「労働力の価値」から「労働への対価」へと、賃金の前払いから労働の結果へと、賃金を全て手当化して、いわゆる成果主義へと変更し、これまでの賃金本質論の破壊を目指している。職場では労働の複雑化や多能化により、知識や能力・スキルは高まり労働の質が高まっていることを実感している。この高まっている能力を会社に認めさせて賃金を引き上げていかなければならない。賃金本質論を語るのみならず、支部独自の学習会を開催してきた。(東京)

17名が運動の成果と歪んだ経営を是正する決意を発言



委員会をリードした議長団 (右から敬称略)

小松 健太郎 (東京)
安達 純一 (水戸)

J R東日本グループで働く誰もが 働きがい・生きがい・こころの豊かさが実感できるように 労働条件・労働環境の向上に取り組むことは経営責任だ

▼海の日・山の日など祝日は増えているのに、JR東日本では特休の数は14日から28年間増えないことを問題視していかねばならない。JR他社は年間120日を超えている。これでは、新規採用者は他社に行ってしまう、要員不足は解消されない。我々にはかたがたに要求への声を。(東京)

▼受託先の見直しによってJTSU-Eの働く場所がどんどん縮小されており、今後どうなるか不安。設備も老朽化や、ネズミなどの害獣や害虫が発生する・風も使えないという箇所もあり、劣悪な環境で働いているにも関わらず改善されない。輸送サービス労組の仲間を増やしていくために職場の問題を解決しつつ、組織拡大と労働条件向上に向け、グループで働く仲間が一体となってたたかいて進めていこう！(八王子)

▼エルダー雇用について、スケジュールや会社のやり方を巡って大きな課題があったが、この間の団体交渉などを経てほぼスケジュール通りに進むようになるなど、たたかいたの前進は確認できる。しかし、エルダー先の労働条件は悪化している。社員構成の3〜4割を占めるエルダー社員が定年を迎え、要員不足になれば、グループ会社の再編や若年出向も考えられる。経営の問題であるが、労働組合としてどう立ち向かうかが問われている。グループ会社の労働条件向上も含めて、運動をつくり出していかなくてはならない。本部にはグループ会社の労働条件向上のため申し入れの検討を求める。(東京)



JTSU-E 春 2024

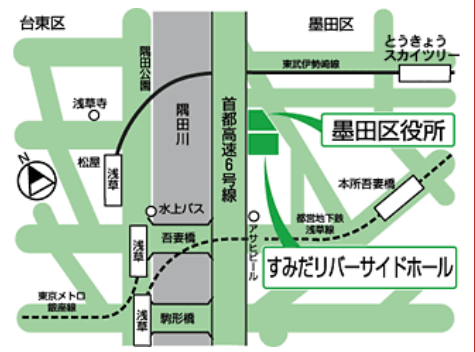
要求実現を目指し、すべての仲間の結集を！

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

日時 3月2日(土) 13時30分〜16時00分 場所 すみだりバーサイドホール



結成から5年目の飛躍を目指し、委員会宣言を採択！

委員会宣言 (案)

J R東日本輸送サービス労働組合は、第4回定期中央委員会を大田区産業プラザPi0において開催し「すべての仲間」の真実の声に基づく「共創」によって輸送サービス労組を飛躍させ、2024年度賃金のベースアップを実現するたたかいはじめとする諸課題に「職場を原点にした運動」を強化し、全組合員と働く労働者への「共感」をつくり出すことを満場一致で確認した。

輸送サービス労組は労使で確認した「ベースアップは物価上昇分を考慮した生活維持向上分」を大前提に『純ベア一律 3,000円+5%』のベースアップを求める。さらに、昨年秋に取り組んだ職場実態アンケートでの「多職種の経験や兼務による多能化」「経験や知識が向上していることから現在の定期昇給額では不十分」という声に踏まえ『昇給係数「4」の完全実施』と『所定昇給額 2,000〜3,000円の増額』を求めていく。その機運の高まりは、厚生労働省が「実質賃金は2年連続でマイナス」と発表し、物価高に賃金上昇が追いついていないことを明らかにし、岸田首相や経団連もまた「物価上昇に負けない賃金引き上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務」と考え方を表明しているからだ。

昨年末、会社から「新賃金と夏季手当について」が提案されたが、賃金引き上げと夏季手当の交渉を同時に行い「賃金を抑制し手当で多く見せる」誤魔化しや、年功賃金の破壊は認めるわけにはいかない。先日発表された第3四半期決算では増収増益に加え、業績の上方修正が発表され、支払い能力は十分にあることは明らかだ。職場から「一握り運動」を強化し、J R東日本グループで働くすべての仲間の力で2024年度賃金のベースアップを実現しよう。

『グループ安全計画2028』では「本質を踏まえ、想定外も想像して安全を先取る」を柱としているが、J R東日本の安全は危機的状況に瀕している。昨年、内房線総湊〜竹岡間で発生した感電死亡事故では協力会社作業員の尊い命が犠牲となった。そして、1月23日に発生した東北新幹線上野〜大宮間での架線垂下に伴う大規模輸送障害では、復旧作業中に協力会社作業員の感電事故が発生した。団体交渉で確認した「危険と感じたら電気を止める」「安全の担保ができなければ停電させる」という基本も守られていない。矢継ぎ早に実施される組織再編や「融合と連携」、現業機関の業務体制見直し、ワンマン運転拡大などの施策は、発生している課題の検証なども行われず実施ありきであり、大規模な効率化によって現場は疲弊し安全性のみならず利便性も低下している。日本航空と海上保安庁の航空機の衝突事故を契機に「ヒューマンエラー」の防止に社会的にも注目が集まっている。私たちは「事故予防」の視点に基づき、安全分科会の取り組みを強化し、地域と社会から必要とされる鉄道を残していかなければならない。

輸送サービス労組は「新たなジョブローテーション」の撤廃を求める！
安全・サービスレベルの低下のみならず、鉄道の専門性、働く者の人間性を蔑ろにし、蓄積された技術技能を有する社員を希望しない職種に転勤させ、心身に不調をきたし、ILO(国際労働機関)が提唱するディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)からは程遠い。組合員・社員の被害が発生している現実、施策とは到底言えず人権侵害だ。水戸・東京地本が東京都労働委員会にその実態を訴える実践で、私たちは労働者救済機関の活用や、労連議員懇談会をはじめとする議員への説明・相談なども行っていく。社会的にも企業が行うハラスメント・不法行為には厳しい目が向けられている。4月24日の『脱退パワハラ訴訟』の控訴審判決や第三者機関を活用したすべてのたたかいは勝利と、労組対策のみを重視する経営姿勢を是正し、一人ひとりが輸送サービス労組運動をつくりあげよう！

今のJ R東日本は離職者数の増加や、「従業員のネガティブ投稿ランキング」で年間1位となるなど、組合員・社員の働きがいは低下の一途を辿っている。真の笑顔と活気あふれる職場を実現するために、私たちの未来を創造し掲げた『未来ビジョン』の取り組みを推し進めよう。すべての組合員が主役となり、輸送サービス労組への結集を堂々と呼びかけ、結成から5年目を迎える輸送サービス労組の更なる飛躍を待ちとうろう！

以上、宣言する。

2024年 2月10日
J R東日本輸送サービス労働組合
第4回定期中央委員会