

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

THE JTSU-E JOURNAL

2024年04月22日(月)
第50号

所在地: 〒135-0044 東京都江東区越中島 3-5-10
 電話: 03-6458-5603 | FAX: 03-6458-5605
 H P: 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)デンソーウェアの登録商標です

職場の声に基づく輸送サービス労組運動で

地域や社会から
信頼されるJR東日本をつくり出そう!



4月上旬夕方 首都圏の『みどりの窓口』の様子

4月2日東北新幹線福島・白石蔵王間にて保守用車両の故障(油漏れ)が発生し、約5時間半にわたり運転を見合わせ約4万3,500名の利用者に影響が出たほか、4月11日にも、東北新幹線北上・盛岡間にて電力設備の損傷が原因の停電が発生しています。設備に起因する輸送障害が相次いで発生しており、利用者からも安全性に対する不安の声や、度重なる運転見合わせに厳しい指摘の声が多くあがっています。

新年度に入り、定期券を求める利用者が多く駅を訪れています。特に近年、みどりの窓口の廃止が相次ぎ、みどりの窓口のある駅では長蛇の列ができています。八王子地本三多摩支部では「利用者の声を聞くための街頭行動」を駅頭にて実施し「みどりの窓口」の廃止に関して、実際に駅を利用する利用者の皆さんから意見を伺いました。意見を伺った約30名中20名以上から「(みどりの窓口が)あった方がよい」「ぜひ再開してほしい」という声があがり、みどりの窓口での対面販売を求める声・ニーズが多いことを掴んできました。混雑対策として、番号札による呼び出しシステムや、座ってお待ちいただけるように椅子を導入する駅もありますが、根本的な解決には至っていません。窓口の数を増やすことを求められていることが、私たち輸送サービス労組の運動によって明らかになっています。



効率化を進めるあまり、安全・サービスレベルの低下を招き、負担を現場で働く組合員・社員、そして利用者押し付けることはあってはなりません。私たち輸送サービス労組は、憲法で保障された労働組合の活動として団体交渉を申し入れ、安全・サービスレベルの向上のため、今後も職場の声に基づき運動をつくり出します。

正当な組合活動を職場から推し進め、組合員の利益を守り抜くために!



3月28日「JR東日本(水戸地本)事件第3回期日報告集会」

この間、水戸地本では「職場を起点とした運動」を中心に、労働組合として労働者のための運動をつくりだしてきました。

「労働時間の曖昧化」に関して、勝田運輸区分会で水戸線営業所分会による第三者機関を活用した「労基署申告」を行った結果、「新J-NJREシステムにおける初期設定作業の時間は、労働時間として扱われる」と今後の作業については、労働者に対して「労働時間か否か」を明確に伝えることという行政指導を実現しました。「第三者機関を活用する」とは、判断を委ねるのではなく、組合員と共に運動をつくり上げてきたことが成果です。原ノ田運輸区分会でも「乗務員宿泊所までの移動時間の賃金未払い」について労基署申告を行っています。

地本副委員長をはじめとした、本人希望や生活設計を無視した不当転勤に対するたたかいでは、水戸地本では今年2月から「ジョブローテーション及び職場実態調査アンケート」と題したアンケートを、2020年から転勤や配置転換を経験した方を中心に取り組みました。アンケートでは、回答した80%以上(3月16日現在)の方が「ジョブ転勤」に対し撤廃、もしくは見直しを求めているなど、現場で働く労働者の「声なき声」が集まっています。しかし、このような状況の中で、会社はこのアンケートに対する「社員皆さんへ」を掲げ、取り組んだ組合員に対する事実確認と称した「事情聴取」が行われ、その結果「厳重注意処分」が出されるなど、会社から組合運動に対する妨害や萎縮させるような動きもみられます。

私たちは屈することなく、今後この取り組みに携わったすべての仲間に対し、アンケートの結果をしっかり返す運動を展開していきます。また、今回のアンケートで出された事実をもとに、地本副委員長の不当転勤である「JR東日本(水戸地本)事件」勝利に向け、すべての仲間と共にたたかいをつくり出していきます。

輸送サービス労組の運動は職場で発生するあらゆる問題に対し、当り前の運動を展開しているにすぎません。しかし今回の「ジョブアンケート」運動に対する処分など、職場活動の規制・排除はまだまだ続いています。私たちはこのような会社の姿勢を許さないうたたかいをつくり出すと同時に、第三者機関を活用しながら組合活動の正当性を明らかにします。そして職場からの組織強化を図りつつ、運動を通じた組織拡大を目指していく運動を展開していきます。(水戸地本発)

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!

<p>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</p> <p>■ 水戸地本からの申立て (2023年3月13日提出)</p> <p>3月28日(木)、東京都労働委員会において、第3回調査を開催。第4回調査は6月6日(木)10時30分から行われます。</p>	<p>■ 東京地本からの申立て (2022年11月25日提出)</p> <p>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。</p>	<p>■ 八王子地本からの申立て (2023年1月18日提出)</p> <p>4月11日(木)、東京都労働委員会において、第5回調査を開催。第6回調査は6月中旬以降(調整中)に行われます。</p>
---	---	--



3月12日 豊田運輸区分会結成4周年記念パーティー



3月23日 東京支部 2024春の大感謝祭

4月5・6日 立川運輸区分会・立川車掌区分会・立川エリア分会合同 BBQ レク

全ての仲間とともに輸送サービス労組運動をつくり出し、安心して働けるJR東日本を実現しよう!

発信者

▼4月1日、喜勢新社長が誕生。681名の新入社員が共に働く。夢を実現するためのひたむきな努力は、皆さんを大きく成長させてくれるでしょう。私は、この夢の一語を送りたい。27の実現に向けた各種施策実施による職場実態検証アンケート」結果では、「夢」の実現とは程遠い職場現実が明らかとなった。また、輸送障害で多くの利用者にご迷惑をおかけする事態や社員の命を脅かす事故事象の連鎖が止まらない。「紹興酒問題」「安全の素人」と揶揄されながら、誕生した新体制に対し、経営のチェック機能として存在し続ける私たち「輸送サービス労組」が職場からの運動を堂々と推し進め、「夢」の実現を共に目指していこう!(Y・H)



【訪日外国人、2024年3月史上初の300万人越え！】34年ぶり、日本円は1ドル1154円台へと下落！「私たちの目の前には、様々なニュー

スが飛び交っている。一見すると明るい展望のように見えるニュースも、私たちの日々の生活に目を向ければ、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻以降の世界経済の変貌などによって、「物価高」「生活苦」「貧しさ」の言葉に象徴されるように、押し寄せる多くの波となつて生活へ大きな打撃を加え続けている。

4月18日、連合は2024年春季労使交渉における回答の第4回集計結果を公表した。ベアと定期昇給を合わせた「賃上げ率」では、集計した3、283組合平均で5.2%という結果が明らかにされた。日本全体が1991年以来の高水準の賃金引上げと言われている中で、JR東日本においては、3月8日に過去に例のない早さで「10、598円(定昇込み16、973円)」という、「新賃金」が示され、国鉄改革から間もない1992年の10、509円を更新した。

賃金本質論に対する理解を深め、 高まる労働密度に対して、夏季手当を補完する手当を 日常活動の強化を通じて実現しよう！

4月30日に公表が予定されている2023年度期末決算では、当期純利益1、120億円(単体)を予想している。しかし、第一線で働く私たちは、それ以上に利益を計上するという感覚を持ち、日々の業務を担っている。ましてや、組織再編や業務の融合と連携によって労働密度が高まり、働き度とそれに対する賃金に対する評価は「足りない！」という職場の声が証明している。

この「足りない！」という感覚は、数値上でも証明できる。それは、JR東日本の営業収益に対する人件費の割合は年々低下しているからだ。しかも、コロナ禍で打ち出された4,000人削減など、多くのコスト削減施策の効果もあって、2023年度の人件費率は20%を下回る可能性さえある。鉄道は固定費割合が高い経営上の特性はあるものの、少ない社員数で従来以上の成果を求められれば、労働の対価としてある賃金は間違いなく不足する。職場には、「貰えるものは貰えるだけ貰う」という受動的な価値観が作り出されているが、それは働く者の「権利意識」が削ぎ取られてしまっていることを意味し、その結果、人間生活の豊かさまでも削ぎ取られていると言つても過言ではない。

JR東日本輸送サービス労働組合は、2024年度賃金のベースアップを実現する運動の過程で、夏季手当とは区別し、黒字という業績への評価分として「年度末手当」を初めて要求した。「社員の努力によって豊かになった企業業績は、社員の生活の豊かさに繋げるために正しく還元されるべきだ」という考え方を基礎につくり上げた要求だ。ベースアップと夏季手当を妥結した今では、「夏季手当を補完する手当」として要求は変化しているが、組合員の豊かさのために「躊躇」など一切ない。すべての職場からの「日常活動」を更に充実させ、「すべての仲間」に輸送サービス労組運動の正しさを伝え、堂々と要求実現に向けて歩みを進めよう！

海外の物を買えないという実情に「どんどん豊かさがなくなっている」と指摘し、その解決策として「高い給料を要求することによって躊躇してはいけない」と訴えている。現実はどうだろうか。JR東日本の経営は、新型コロナウイルスの影響から回復し、

安全安定輸送が基盤となつてのジョブ型人事運用

【申26号】第1回：3月27日 第2回：4月4日
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

ジョブ型人事運用の実施・総合的な処遇改善の実施については、2024年1月16日に提案を受け、中央本部は2月26日に申26号を申し入れ、2期目の交渉日程で団体交渉を行い、4月4日議論を終了しています。

提案内容は①ジョブ型人事運用について ②ジョブ型特別措置の新設の2点で、実施日(令和6年4月1日)です。交渉の冒頭「これまでお客さま、地域の皆さんからの信頼を基に、安全200%の実現に向けて実施されるジョブ型人事運用であり、その基盤は事業の中心である鉄道の安全安定輸送であること」を労使の共通認識として確認しました。

会社はジョブ型人事運用を適応する事業領域については、「重点成長分野」の事業を推進するためとしています。今後、経営資源を重点投資し、JR東日本グループの成長を担う事業領域、具体的にはJR東日本の強みを活かす、新たな強みも創出することで成長を加速拡大させていくという考えが述べられました。

ジョブ型人事運用適用者については、令和6年度募集領域である「専門性の高い領域」として示された「開発・不動産」「Suicaサービス」「データマーケティング」の分野で高い専門能力と隠れている潜在能力、挑戦の意欲を持った人材とし、適用者は月額30,000円を支給するとしています。しかし、「資格取得については自分の時間で行う」としていることから、資格取得の時間等についても会社としてサポートできる体制を確立すべきであると指摘しました。

ジョブ型人事運用適用者は、「業務上必要な場合は、その他の業務に従事することもある」と示されていますが、グループの成長に資するために高い専門知識が求められることから、事業領域内に特化して業務を行うことを確認しています。

鉄道事業の安全・安定輸送が
全ての事業領域の基本
昨今の鉄道事業における事故多発により、多くの利用者にご迷惑を

- ① 難病や障がいのある子を養育する社員の勤務の見直し
これまでの育児・介護勤務の期間を「中学校3年生年度末」とする年齢制限の撤廃を実現。
- ② インフルエンザ予防接種の費用負担の対象者の見直し
対象範囲を就業規則第77条2項(忌引休暇・配偶者・父母・子・祖父母・孫・兄弟姉妹)までが会社負担となり範囲が拡大。
- ③ 博士号特別措置の新設
学校教育法に定める博士号を取得した社員に対して月額25,000円を支給。
- ④ 奨学金返還支援制度の新設
年間50,000円を上限として入社後最長10年間、奨学金の一部を会社が代理返還する。
- ⑤ カフェテリアポイントの対象範囲の見直し
- ⑥ カフェテリア・プランにおけるレジャー施設補助額の見直し
「社員の生活の後押し」「働きがいの向上」という基本的な観点から、社員の声に基づき今後も検討していくことを確認。

この間私たちが求めていた育児介護勤務の期間の年齢制限撤廃ならびに奨学金返還に関する支援が今回実現しました。一方、今回の改正に該当せず苦勞している組合員・社員が多いです。「仕事と育児の両立」「手当」は働きがいの向上の一つであり、今後入社する社員や若年層に限らず、現在在籍する全ての社員の生活・健康・将来を考え、検討・見直しを行なうことが会社の責務であることを確認し、交渉を終えています。示された総合的な処遇改善内容(要旨)

職場から議論を積み上げ、
更なる処遇改善実現を
総合的な処遇改善の実施については、働きがいのさらなる向上や社員・家族の幸福の実現を果たすことを目的に就業規則等を見直しと提案を受け(左図参照)、働きがいの実現や健康経営の観点から議論を積み上げてきました。

第3回全地本事務長・組織部長・業務部長会議を開催し、 JTSU-E2024“春”の成果を確認!

4月5日、越中島事務所にて第3回全地本事務長・組織部長・業務部長会議を開催し、JTSU-E2024“春”の総括を行い、成果を確認しました。



定期大会までの間、日常活動を強化し、輸送サービス労組への結集を堂々と訴えかけていくことを全参加者で意思統一しました。

JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件 職場活動の規制を許さず、健全なJR東日本を実現しよう! 次回期日 6月17日(月)10時00分より

中村文治氏 不当解雇撤回裁判
西武バスユニオン所属、中村さんの不当解雇撤回等を求める訴訟が、4月17日に行われました。裁判官が文書提出命令を行った文書を会社が3年を経てようやく提出しました。裁判官も1名から3名の合議制となったことは画期的なことであり、たたかikaiが前進している証左です。次回は【7月17日(水)13時30分】です。連帯するすべての仲間と共に、労働者が安心して暮らせる社会を実現しましょう!

2024年3・4月期 団体交渉開催状況

開催日	申付番号	交渉内容	開催回数	状況
3月27日	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	第1回目	
	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」を持てる労働環境の実現を求める申し入れ	第1回目	全項終了
29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	第1回目	全項終了
4月2日	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発進進路を冒進した事象に対する緊急申し入れ	第1回目	全項終了
4日	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	第2回目	全項終了
	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	第1回目	全項終了
11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2回目	全項終了
12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2回目	全項終了

2024年3・4月期 新規申し入れ状況

4月12日	申38号	ワマン運転実施における諸課題の解決を求める申し入れ	全6項目
-------	------	---------------------------	------