

新たなジョブローテーション撤廃！ 社員の生活を守れ！ 真の笑顔と活気あふれる J R 東日本と未来をつくり出す大集会

苦しむ組合員・社員の声に向き合わない経営姿勢を 許さず、未来を創造するために運動を推し進めよう！



6 月 7 日 池上会館

「新たなジョブローテーション」施策の開始以降、首都圏だけで 1、774 名が異動し、そのうち 44% に当たる 795 名が輸送サービス労組の組合員です。相次ぐ異動により安全・レベルサビスレベルの低下を招いており、明らかな失敗と言えます。新幹線・在来線を問わず事故・事象が多発しており、5 年間で安全は崩壊の危機にあります。それぞれの職場、系統ごとに何が問題か振り返り、この間の施策を検証して改善すべき点を要求に高めていくことが必要です。5 月 22 日には、山手線外回り電車でパンタグラフの異常が発見され、長時間にわたる運転を見合わせました。これも運転士による目送（乗り継ぎ交代後、進出までの状態監視・2021 年廃止）が行われていれば、パンタグラフの異常をもっと早い段階でも発見できたのではないでしょう。5 月 7 日には組織体制と人事・賃金制度改正が提案され、解明交渉も行っている最中ですが、一人ひとりの声を組織の要求にすることが求められています。職場活動を基礎にした要求実現と組織拡大は、輸送サービス労組の原点です。現在の J R 東日本はグループ会社も含めて法令違反が相次いで発生しているほか、公共性を無視した経営姿勢が現れています。通信制高校のサポート校に対する通学定期券の販売停止を巡る一連の問題は公共性を無視している経営姿勢の現れです。社会的使命を果たそうとする意識が経営側に欠如しています。公共性や地球環境などの社会問題を考えながら企業経営は行われなければなりません。公共事業に対する根本的な見直しなど、人と地球が共存していくためにどのように進めていくか、この間の価値観も変えていく必要があります。

私も新たなジョブローテーション施策で車掌から駅に異動して 3 年が経過しました。年齢を問わず様々な人が駅を利用しています。公共交通として、誰でも平等に使える鉄道を残していくことを通じて社会に貢献し、儲けだけでなく社会に必要な一員としての鉄道の実現を目指していかなければなりません。

結成から 5 年間で職場からのたたかいと、労連とつくり出す運動によって組織内のみならず、地域の皆さんとの横の糸もつくり出してきました。さらなる一体感をつくり出して、新たなジョブローテーション施策の撤廃と、健全な施策実施に向けて職場の声を要求へと高めて、要求実現を勝ち取る組織への成長を実現していきます！

輸送サービス労組に結集し、おかしいことに対して共に声をあげよう！

組織拡大

ようこそ

～第 7 回定期大会以降～

13 名加入！

加入した仲間たちの声

- ◇ 行き過ぎた合理化、施策の進め方に問題がある！
- ◇ 悩みを相談した時に先輩・後輩が応えてくれた！
- ◇ 新たなジョブローテーションなどの会社施策をこのまま許してはならない！

組合員のための輸送サービス労組へ、すべての仲間の結集を！

▼日本では起こる確率の低い破局的事態については「考えない」として「の」が伝説である」と著書「人口減少社会の未来学」でフランス文学者の内田樹氏は述べている。それが最も極端な形で発現したのが先の大戦の指導部であり、最良の事態ばかり提案できる参謀が重用され、敗戦が濃厚になっても更なる戦いに突き進み、多くの犠牲者を生み出した。▼J R 東日本は都心部で高輪ゲートウェイシティ等の大規模開発事業を莫大な投資を行い推し進めているが、人口減少が進む日本社会に果たして必要とされる開発なのか疑問である。国の地震調査委員会が公表する首都直下地震で想定されるマグニチュード 7 程度の地震の 30 年以内の発生確率は 70% 程度と高確率であり、甚大な被害が想定されている。最新の耐震技術で建てられた高層ビルは安全という保障があるのだろうか。私には目の利益を追求して将来のことを「考えない」ことにする「悲しき日本文化の発露」に見えてならない。▼会社は一方で鉄道事業のコストカットを進めている。相次ぐ事故・事象はメンテナンスの省力化を進め過ぎた結果の一つである。今一度、鉄道会社としての在り方について議論を深める時である。(S・I)



フジテレビ問題から「企業ガバナンス」のあり方が非常に問われている。本報は 6 月 7 日「新たなジョブローテーション」撤廃！社員の生活を守れ！真の笑顔と活気あふれる J R 東日本と未来をつくり出す大集会を開催し、公認会計士の大久保和孝から「ガバナンス経営の本質について」と題した講演を受けた。

その中で経営を支えていく大事なキーマンとして「社内の常識が社会の非常識になったとき企業は腐敗する」やうまくいかなかった経営者の特徴として「①うちの会社はしっかりやっているから大丈夫(慢心) ②コンプライアンス研修を行っているから問題ない(教育すればいい・誤解) ③うちの会社はまじめにやっているから問題ない(根拠のない自信) ④俺が(経営者) 言っているのだから問題ない(暴論)」といった視点でリスクマネジメントとして持たなければならぬという問題提起を受けた。今の J R 東日本はいくつあてはまるだろうか。そうならないように私たちは労働組合としての視点で経営をチェックしていかなくてはならない。

経営の危機に陥っている日産自動車は 5 月、2027 年度までに世界に 17 ある 완성車工場のうち 7 が所を閉鎖し、グループ全体の従業員約 15% にあたる 2 万人規模のリストラ(会社側の態勢を整えること)を行うと発表した。2024 年度決算では 6,708 億円の赤字を出し、大胆な構造改革が不可能となりました。しかし、驚くべきことに赤字を生み出した前社長ら 4 人の退任に伴う報酬が計 6 億 4,600 万だったことが明らかになった。しかも前社長はすでに業績悪化やホンダとの経営統合協議の破断を受け 3 月末に退任している。6,708 億円もの巨額赤字に陥った状況にしておきながら一方で多額の報酬を受けている事実を現場で働く社員の方々は憤りを感じているはずであり、まさに企業ガバナンスが崩壊した会社と言える。

J R 東日本も他人事ではない。株式会社ジェイアール東日本企画が、経済産業省資源エネルギー庁から受託した「災害時に備えた社会的重要なインフラへの自衛的な燃料備蓄の推進事業費補

企業ガバナンス崩壊に対して、静観・諦念することなく、 輸送サービス労組に結集し、チェック機能を果たし続けよう！

助金」等の補助事業について、人件費を水増し請求し、5 年間でおよそ 23 億円を受け取っていたことが発覚した。この不正では担当者が 150 本の印鑑を保管し、国に提出する書類には本人に無断で押印していた。会社は「子会社のガバナンス体制が適切に機能しなかったことに対して」結果的に、親会社として十分な管理・監督を果たすことができなかったことを厳粛に受け止めた」とし、喜勢社長ら取締役 3 名の報酬月額の上昇等の処置がされたが、内部告発があったというところから見て 5 年間誰も気が付かなかったということがあり得るのだろうか。また印鑑を無断で押印に使われた社員は被害者でもあるが、不正・過ちを指摘する行動がとれなかったのかも含めた原因究明が求められる。

朝日新聞は 6 月 2 日、東北新幹線走行中のはやぶさ・こまちの連結器が連続して外れたトラブルで「こまち」は別の車両だが、連結器の電気を送る制御盤は同一であったことがわかったと報じた。この事実ですべてに分会の事故予防委員会にて把握しており、団体交渉(幹地申 11 号 4 月 3 日開催)にて会社側に指摘したが、会社側は当初、認めずに隠そうとした。隠すのなら原因究明にならないのと交渉が進まない旨を通告し、会社はようやく連結器の制御盤載せ替えの事実を認めた。しかし、会社は交渉後すぐ「制御盤載せ替えの事実」は口外しないでほしい」ことを申し出るなど、情報化させない介入をかたくなにした。その際に「団体交渉で明らかになったことは組合員に報告する義務があること」を輸送サービス労組は申し述べつも、情報に関しては「調査中」と配慮し、表現してきた。突如として会社から発出された「社員の皆さんへ」の文中に記載がある協力要請や労使確認は受諾しておらず、交渉で回答した事実を「情報等で明らかにするな」と労働組合に懸望した行為は隠蔽であり、労働組合に対する支配介入の不当労働行為であり、断じて認められない。

輸送サービス労組は 7 月 6 日に結成 5 年目の節目の定期大会を迎える。すべての仲間の利益を守るために全職場から J R 東日本の「企業ガバナンス」のあり方を議論し、連帯を強化し地域から必要とされる J R 東日本を全組合員で目指していく。

問題提起(要旨)

事務長 串田 弘史

本集会は J R 東日本の「新たなジョブローテーション」の撤廃と、それに伴う「新たな組織再編と人事・賃金制度改正」に反対し、全社員の生活を守ることを目的としています。この間、新たなジョブローテーションによって多くの社員の仕事と生活が破壊されてきました。

「デイセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現を目指す中で、5 月 7 日に行われた提案の中において「新たなジョブローテーションの見直し」が示されました。しかし、これは「同一担当の従事期間が最長 10 年を超えないようにする」という考え方の「最長 10 年」をなくすだけで、会社側の「柔軟な働き方」という名目で「いつでも、どこでも、誰でも」という都合の良い働き方を推進するものであり、社員にとって良い働き方にはならない可能性が高いものです。

J R 東日本の企業ガバナンスの欠如も深刻です。新幹線における列車分離事故の原因隠蔽、ジェイアール東日本企画の人件費水増し請求など、重大な問題が発生しても経営責任が十分に果たされていません。これは、現場社員が些細な不正で厳罰を受ける現状との大きな乖離を生み、「社内の常識が世の中の非常識」となっている」と指摘されています。

J R 東日本輸送サービス労働組合は、組合員のための労働組合を目指して結成し、職場活動を原点にして、組合員と家族の利益を第一に運動をつくり出してきました。「真の笑顔と活気あふれる職場」(働きがい、生きがい、こころの豊かさ)が実感できる J R 東日本」を取り戻し、J R 東日本の未来と、すべての社員が笑顔で働ける職場を実現するため、職場活動を團結してたたかい続けていきます！

企業ガバナンスが崩壊し、不祥事が相次ぐも、経営責任は追及されず 歪んだ J R 東日本の経営を糾し、「社員・家族の幸福」を実現するため 当面する取り組みについて、全参加者で意思統一を行う！

- (1) 密接に関係するジョブローテーション撤廃と「新たな組織再編と新たな人事・賃金制度改正」に向き合い、「社員の生活を守る！」という 1 点で多くの仲間が結集する職場からの運動をつくり出そう！
- (2) 職場からの運動を軸に労働組合を軽視・排除する経営姿勢に抗し、組合員と家族の利益を守り抜くために立ち上がろう！
- (3) 全職場から J R 東日本の企業ガバナンスの在り方を議論し、地域から必要とされる J R 東日本を目指して連帯を強化し、健全経営のもとで「すべての仲間」の利益を守り抜こう！

社員	基礎額の 2.5 ヶ月+12 万円
シニア B	15 万円
シニア C	基礎額の 2.5 ヶ月+12 万円
契約社員	21～26 万円 (勤続年数による)
パートタイマー等社員	4～11 万円 (週契約労働時間数による)

申 15 号

J R 東日本運輸サービス
【JETS】

平均支給額：約 665,000 円と
過去最高の支給額を実現！

得た収益は社員に最大還元することが
会社の責務であり、安全投資や労働条件向上に取り組むことを確認し、6 月 5 日妥結！

2025 年度夏季手当に関する申し入れ

輸送サービス労組の要求	JEES/JETS とともに 基本給月額額の 3.3 ヶ月分
-------------	-----------------------------------

申 14 号 **J R 東日本ステーションサービス** 【JESS】

6 月 4 日 第 1 回交渉にて趣旨説明を行う。

JR東日本輸送サービス労働組合 第8回定期大会 運動方針 (案)

◇ 日 時 ◇
2025年7月6日(日)
10時30分～17時00分(予定)
◇ ところ ◇
赤羽会館 大ホール

結成から5年の到達点と成果を全組合員で確認し、次なるたたかいに立ち上がろう!



連帯する議員・有識者の皆さまも交えて開催した
健全な企業ガバナンスのもと、安全最優先と顧客第一のJR東日本を創り出す院内集会
～最近のJR東日本はおかしくないですか?～

スローガン (案)

“すべての仲間”と創造した「共感」と「共創」を更なる“飛躍”へ!

1. 働きがい・生きがい・こころの豊かさを実感できる制度と働き方を実現し、
一つひとつの“日常活動”を基軸にした輸送サービス労組運動の飛躍と
“すべての仲間”の輝く未来の創造に今こそ立ち上がろう!
1. 相次ぐ事故と企業不祥事に向き合い、
鉄道の安全性再確立と信頼回復を実現し、
地域と社会から必要とされるJR東日本をつくり上げよう!
1. “経営のチェック機能”たる輸送サービス労組の責務に踏まえ、
あらゆる労組ハラスメントと法令違反を是正し、
人を大切にする“真の笑顔と活気あふれるJR東日本”を実現しよう!

■運動の基本(案)

1. 働きがい・生きがい・こころの豊かさを実感できる制度と働き方を実現し、
一つひとつの“日常活動”を基軸にした輸送サービス労組運動の飛躍と
すべての仲間、の輝く未来の創造に
今こそ立ち上がろう!

JR東日本輸送サービス労働組合は、組合員の利益を第一に“真の笑顔と活気あふれる職場”の実現を求め、物価高に負けないうべスアップ”実現のために、職場から創りあげる輸送サービス労組運動を基盤に、日本輸送サービス労働組合連合会(労連)に結集するすべての仲間とともに“2025JT SU春闘”をつくり出しました。

3月1日、2025春の大集会を開催し600名の仲間が結集しました。JR東日本が進める「融合と連携」によって労働の価値が高められ続ける中で、鉄道業に相応しい賃金を実現し、組織強化・拡大を目指してきました。特に、止むことのない物価上昇の荒波の中で、働きがい・生きがい・こころの豊かさを目指した運動をつくり出した大きなうねりを力に変え、団体交渉をすべての仲間と共につくり出してきました。そして、『定期昇給の完全実施』を基盤に、JR東日本の賃金引上げの歴史の中で、過去最高額・平均13,782円(3・9%)。また「新賃金と夏季手当の同時検討を執拗に求めるJR東日本会社に対して、要求して交渉する」という団体交渉の基本と、組合方針に対する支配介入の不当労働行為であることをする「通知書」を提出し、新賃金と夏季手当の同時

では「企業のコンプライアンス違反は、社内の常識が世の中の非常識になった時に起こる」と指摘もされています。JR東日本の企業ガバナンスを強化・正常化することは、企業経営の透明性や公平性を確保することになります。そのためには「経営の問題に労働組合は口を出さな」と言われながらも、経営姿勢にも立ち向かい、鉄道の安全、利便性、公益性を考慮し行動していくことが問われています。それはステークホルダーである社員にとっても、エンゲージメントを高め、企業の持続的な成長を実現すること、そして、利用者からの信頼を回復することにも繋がっていくからです。

これまでワンマン運転開始を巡る問題やみどりの窓口廃止凍結、各種切符の廃止問題など、顧客軽視の経営に對して警鐘を鳴らしてきました。一度失った信頼を取り戻すことは並大抵ではできません。これまでも労連とも連携し、地域の様々な活動に参加し、多くの信頼を築き上げてきました。輸送サービス労組は、引き続き「地域と社会から必要とされるJR東日本」を目指して、すべての安全と安心を守り抜くための取り組みを継続することとします。

への提案に2日間を要した組織と制度の改正は、JR東日本で働く私たちにとって重大かつ切実なものであることは言うまでもありません。そして、労働組合を敵視するだけにとまらず、会社主導の施策実施をつくり出すために、私たち労働組合が提案の事実を知る前から、用意周到に準備された進め方、が準備され、一方の社員に対しては提案直後に突如として大規模な説明会の開催が周知され、その不十分極まりない説明会も相まって、職場は混乱の渦に巻き込まれました。そして、混乱は大きな生活環境の変化や手当廃止に象徴される「不利益変更」によって不安と不満の声を増大させ、相次ぐ組織再編に対して落胆を超え怒りの感情すら作られています。輸送サービス労組は、このような会社の横暴さを許さず、提案された施策から決して逃げることなく、多くの労働組合未加入者をはじめ、すべての仲間」の結集とともに、年功型賃金の維持、第二基本給廃止、65歳定年制実現など、結成からこだわって要求し続けた5年間の運動の成果を力に変えて、大きな困難にも立ち向かっていきます。

私たちの輸送サービス労組の強化・拡大に向けて、「日常活動の強化」を訴えてきました。会社が目指す「柔軟な働き方」とは、「いつでも、どこでも、誰でも」という、会社にとっての都合の良い働き方を強制するものです。会社は若く真面目な社員の「向上心」や「承認欲求」などを巧妙に利用し、興味のあること以外に対する「無自覚」「無関心」の中から職場を作り変えてきました。しかし、労働基準法に基づく36協定など、命を守るために作られた法律の存在や、要員不足を考えるよりも生活給休日出勤をすることで得られる評価のために、意図的につくり出された要員問題など、

JR東日本の「企業ガバナンス」は崩壊の道を進み、相次ぐ事故と企業不祥事の連続はJR東日本の経営の経営に危機ともいえる事態に直面しています。それは「経営のチェック機能」たる労働組合の存在が大きく問われています。とも言い換えることができます。

「2025JT SU春闘」におけるベア回答日となった3月6日、まさに輸送サービス労組が回答を受けているその瞬間に、2度目となる東北新幹線はやぶさ・まちの分離事故の情報飛び込みました。「またか」というレベルなどではなく、「究極の安全」「安全は経営のトッププライオリティ」という言葉にさえ危機感を抱いた瞬間でもありました。

6月2日には、この新幹線分離事故について「基盤」に問題であったことが新聞で報じられました。しかし、職場では1回目の分離事故時の使用していた併制御器と今回の併制御器が同一のものであることを把握し、この併制御器が原因である可能性が高いことを新幹線地本は交渉で会社に訴えました。しかし、新幹線統括本部は、分離した車両で同じ併制御器を使用していたことは認めつつも、明確な原因は「調査中」とし、事故原因

1. 相次ぐ事故と企業不祥事に向き合い、 鉄道の安全性再確立と信頼回復を実現し、 地域と社会から必要とされる JR東日本をつくり上げよう!

因の一つと考えられる事実が「隠蔽」され続けてきました。そして、新聞報道後に事実を記載した情報紙を作成したことに対する抗議など、真の原因究明と事故予防と観点から事実を捉えられない経営姿勢も明らかになりました。その背景には、6月10日の喜勢社長の定例会見で、当面の対策として実施している連結器に金具を取り付けて走行している暫定対策から、運転席で電氣的に連結器への信号を遮断するスイッチを年内に設置するという発表がされています。本来であれば、4月3日に新幹線地本が交渉で併制御器について指摘した時から、直ちに対策を講じるべき内容であると言えます。そこには「分離すれば停止する仕組みになっているから安全性は保たれている」という基本的な設計思想が対策の遅れをつくり出しているとも言えます。フェールセーフとは、事象発生後に安全性を確保するための措置を講じることも重要ですが、今回のように誤った信号が出た場合に信号を遮断するシステムを設計段階から盛り込むこともフェールセーフのあり方です。そのような問題の核心に踏み込むことなく、定例の社長会見を優先するあまり対策の公表が遅れたり、一日も早く利用者に安全と

動に多くの仲間を結集させなければなりません。輸送サービス労組結成から5年の運動は、多くの「共感」を生み出しました。輸送サービス労組結成の意義を忘れることなく、職場を原点にした運動を継続し、JR東日本輸送サービス労働組合のさらなる飛躍のために、組織強化・拡大を全ての職場から実現していくこととします。

The MAIL News
2025.03.07
No. 199

**相次ぐ、事故・事象・不祥事
JR東日本への信頼は危機的状況**

**JR東日本の企業ガバナンスを確立し、
鉄道の安全性再確立と信頼回復に向け、要請書を提出!**

**安全に安心して鉄道を利用して頂けるよう
健全な企業と安全再確立に向けて取り組みます**

企業ガバナンス崩壊
信頼回復に向けた取り組み

東日本新幹線発生
安全確保に向けた取り組み

**重機ロード破断による乗客落下による感電事故・保守車の油漏れ・
2回ものパンタグラフ損傷など事故・事象が拡大し続ける状況は、
JR東日本始まって以来の危機であると言わざるを得ない!
地域や利用者に限らず、社員を含めた全てのステークホルダーに
信頼され愛されるJR東日本を創造すること今、求められている!**

ヒューマン・エコロジークラブ

- 第4回ブッシュクラフトキャンプ
日付 8月8日(金)～9日(土)
場所 百軒茶屋キャンプ場
- 第5回ヒューマン・エコロジークラブ総会
日付 8月8日(金)～9日(土)
場所 百軒茶屋キャンプ場

レールクラブ

- 日時 7月30日(水) 10時20分 北千住駅集合
- 行程 北千住⇄東武日光(東武スーパシア貸切ツアー)

2. 鉄道事業者としての社会的使命である “安全・安心な輸送サービス”を創造し、 “働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を 実感できる「活気ある職場」を実現する取り組み

- (1) “いのち”を価値基軸に、安全性・専門性・人間性が確保される安全文化を創造し、鉄道事業者としての使命と責任を果たせるよう取り組みます。
- (2) 「J R 東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」の施策提案に対し、“働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を実感できる制度実現に向けて取り組みます。
- (3) 「2025 J T S U 春闘」の総括に踏まえ「2026 春闘」に向けて、賃金本質論を基礎に心豊かな生活実感をもてるよう、歯止めが効かない物価高騰を上回る「賃金のベースアップ」の実現に向けて取り組みます。なお、具体的要求事項は、中央委員会の議を経て決定します。
- (4) 期末手当については「組織再編」や「融合と連携」の構造改革による「労働の複務化」への正当な評価を求めるとともに、業績反映・業績運動の一時金の性質に鑑み、好業績をつくりあげた組合員の努力が報われるよう要求します。
- (5) 「融合と連携」の名のもと J R 東日本グループの総合力を発揮した企業価値の最大化が進められていることから、すべての仲間の負担軽減と処遇改善を図るべく、労働時間短縮、休日数増、福利厚生等の総合労働条件の向上に取り組みます。
- (6) 「中長期的な連結キャッシュ・フロー経営の実現」として「個社からグループへ」が謳われていることから、効率化に偏重した各施策やコストダウンの一層の強化、下方平準化の総額人件費の抑制などの経営に対するチェック機能を強化します。
- (7) 鉄道業の各分野における「エキスパート」「ジェネラリスト」の人材育成を図るとともに「心理的安全性」が高く、差別のない公正・公平が確保される企業文化の創造に向けて取り組みます。
- (8) J R 東日本グループ内で繰り返し発生する不正行為や事故・事象に対し、背後要因に迫る原因究明を図り、具体的な対策を打ち出せるよう各機関における「安全分科会」の議論を深め、企業ガバナンスが崩壊した J R 東日本の経営体質に向き合います。

3. 輸送サービス労組運動を内外へ発信し、 輸送サービス労組への「すべての仲間」の 結集へと繋げる取り組み

- (1) 輸送サービス労組の運動や見解等を発信し、職場討議を深めること、ならびに社会へ発信することを目的として、機関紙「THE J T S U - E J O U R N A L」を定期的に刊行します。なお、情勢に応じて号外を刊行します。
- (2) 輸送サービス労組の取り組みや私たちを取り巻く諸情勢を発信し、職場討議等における活用を目的とした情報紙「THE M A I L N E W S」を情勢に応じ、タイムリーに発行します。
- (3) ホームページ・SNSを活用し、社会への情報発信を積極的に行います。
- (4) 各機関における「情宣担当者会議」等の開催を通じて、情宣活動の確立と強化を目指します。
- (5) 機関紙ならびに掲示板を活用して、職場での諸課題や情勢についてタイムリーに発信します。

■ 当面する組織運営について (案)

1. 定期中央委員会は2026年2月10日(火)に開催します。
2. 全地本事務長・組織部長・業務部長会議を、8月4日(月)に開催します。
3. 必要により地本代表者会議、専門部長会議等を開催します。
4. 組合基金委員会を設置します。委員会の構成は中央本部より3名、地方本部より3名とします。
5. 組織の将来を展望し、組織・活動対策委員会を開催します。委員会の構成は中央本部より3名、各地方本部事務長とします。
6. 地方本部大会は7月末までに開催することとします。
7. 中央執行委員会の発足は2025年7月6日(日)とします。

- (15) エルダー連絡会の仲間と共に安心して働けるグループ会社を確立するため連携を強化します。

日時 11月8日(土) 13時

場所 北とびあ第2研修室

第5回エルダー連絡会総会

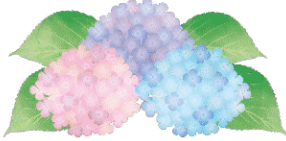


第3回ブッシュクラフトキャンプ

- (9) J R 東日本グループの「新時代」に向けて、第1の出発点である国鉄改革、第2の出発点である東日本大震災の不变の精神を基礎に持続的成長が図られるよう物言う労働組合としての使命と責任を果たします。
- (10) 首都圏における長編成ワンマン運転の実施に対する検証を行い、地域・利用者の声をはじめ現場の意見に踏まえた課題解決と、輸送サービスの高度化の実現に向けて取り組みます。
- (11) 最新技術を広く活用した首都圏の輸送システムの変革および技術イノベーションとして将来のドライバレス運転の実現を目指した開発等が進められている中、人間労働としての役割を明確にし、機械化・システム化に依存しない体制の構築ならびに拠点体制の再構築に向けて取り組みます。
- (12) 自然の猛威によって引き起こされる災害に対する知見、備えをつくり「事前防災」としての防災・減災の意識向上の取り組みを強化します。
- (13) 次期ダイヤ改正に向けては「2025年3月ダイヤ改正」の検証に踏まえ、地域の声に根差したより良い鉄道ネットワークの充実に重点に、安全と安心が確保される輸送品質の向上に向けて各地本と連携して取り組みます。
- (14) 「ワーク・ライフ・バランス」と「ディーセント・ワーク」の趣旨に基づき、育児・介護と仕事の両立が図られ、生きがいをもって安心して働ける環境づくりに向け取り組みます。また、一人ひとりの個性や能力を発揮できるよう、人権の尊重と公正・公平の観点を踏まえたDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の浸透に向けて取り組みます。
- (15) 「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」において発生している劣悪な就労環境の改善を図るとともに、賃金をはじめとした労働条件に関するグループ間格差などの諸問題の解決に向けて取り組みます。
- (16) 先達の技術継承と技能伝承を確実に、安全で安定した職場を創造できる「65歳定年制」の実現に向けて取り組みます。また、生き生きと働き続けられる環境整備に向けて「高齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法)」の施行(2021年4月1日)に基づいた雇用・賃金制度の実現に向け取り組みます。
- (17) 環境対策やマイノリティを含む交通・経済的弱者層のための交通手段として期待されている鉄道の在り方および社会インフラを守る J R 東日本の使命を検討し、社会環境の変化をとらえた未来の働き方ならびに地域に愛される鉄道をめざして「輸送サービス労組未来ビジョン」の政策提言実現に向けて取り組みを強化します。
- (18) J R 東日本会社が推し進める各種施策に対しては「労使間の取扱いに関する協約」に基づき「安全なくして労働なし」の労働組合としての原則に踏まえ、団体交渉を強化します。また、各系統で発生する諸問題を解決するため、地方本部と連携し団体交渉力を高めます。

4. 共済活動の充実に向けた取り組み

- (1) 「J T S U 共済」の基本でもある「相互扶助」の精神を今後も職場活動の重要な柱として、全組合員加入を目指します。
- (2) 「J T S U 共済」加入者に速やかな給付を行います。
- (3) 列車に乗務する組合員と業務上で自動車を運転する組合員の「J T S U 乗務員共済会」への加入・拡大を目指します。



「新たなジョブローテーション」は実施から5年を数え、相次ぐ施策実施によって矛盾が明らかにな中でも、安全性・専門性・人間性を無視し続ける新たなジョブローテーションは、今なお仲間たちを傷つけ苦しめています。輸送サービス労組は、悩み苦しみがらも奮闘してきた仲間たちと共に「新たなジョブローテーション」撤廃！社員の生活を守れ！真の笑顔と活気あふれる J R 東日本と未来をつくり出す大集会」を312名の仲間と共に開催し、新たなジョブローテーション撤廃のその日まで、最後まで共にたたかい続けることを確認しました。

集会では、勤務時間と同程度の時間を通勤に費やし、家族と過ごす時間さえも奪われていること。自身や家族が心身の不調を訴え、生活が壊されようとしている現実や、退職を余儀なくされた仲間の現実に対する怒りの声が多く出されました。また、ジョブローテーションが現場力を低下させ、安全性が低下の一途を辿り抜け出すことができない職場実態への危機感も共有され、ジョブローテーションは社員のためにも、会社のためにもなんらの有益性も感じ得ない職場現実が明らかにされました。そもそも新たなジョブローテーションとは「究極の安全を追求し、会社を持続的に発展させていくために、激しく変化する経営環境下において社員一人ひとりの成長が不可欠とされた施策です。安全をも疎かにし、人の心を壊すために実施されたものではありません。」

このようなジョブローテーションは、2025年は、私たち鉄道従事者は忘れてはならない重要な年です。それは J R 福知山線事故と羽越線事故から20年という節目にあたる年だからです。 J R 西日本内で「稼ぐ」ことが至上命題化されていた中で、 J R 福知山線事故は起きてしまいました。そして、事故やミスに対する罰則と懲罰的な教育のあり方が社会問題化されました。この事故を受け、 J R 東日本内にも非懲罰的報告制度が導入されるなど、今なお多くの教訓を投げかけています。羽越線事故もまた、自然の猛威に対する備えと判断を尊重する風土をつくり出し、それは東日本大震災にも活かされました。

J R 西日本は「福知山線列車事故のような事故を二度と発生させない」と誓い、将来にわたって福知山線列車事故の重い反省と教訓を継承するための記録を作成し、事故の教訓を後世に伝えるために努力を積み重ねています。最近では、 J R 東日本と J R 西日本の職場間交流も盛んにおこなわれ、会社の垣根を越えた討論が交わされています。その中で J R 東日本の職場実態に対して、福知山線事故のような事故が起きることを危惧する声が出されています。さらに安全に対する J R 西日本の取り組みが進んでいる根拠を質問した際には「 J R 西日本が変わったのは、あの事故と外圧があったから」と答えたそうです。まさに企業内の自浄作用が働かなくなったときこそ、上意下達の組織体制が強まり、重大な事故が引き起こす要因を高めることとなります。しかし、そうなることから遅いので、コロナ禍からの回復の兆しが見えた2023年以降、重大な事故や輸送障害が多発していることへも、10年後、20年後を見据えて未来に J R 東日本を継承するためにも、健全な危機感を持ち現実に向き合うことが今の J R 東日本に求められています。

■ 取り組みの具体策 (案)

1. 全組合員参加でつくり出す 「輸送サービス労組運動」の定着と、更なる飛躍を実現し 組織の強化・拡大を勝ち取る取り組み

- (1) 新たな5年先の未来を展望し、この間の輸送サービス労組運動の正しさを輸送サービス労組未加入者に堂々と訴え、共感から共創をつくり出し、更なる日常活動の強化と全組合員の実践で組織強化・拡大を目指します。
- (2) 労働組合の原点である組合員の利益と雇用を守るため、全組合員参加型の運動にこだわり、地本・支部・分会大会の成功を目指します。
- (3) 労働者代表者選挙を取り組み、職場で発生する問題の解決を目指します。同時に安全衛生委員会等を活用し、36協定の検証と職場における諸問題の解決を図ります。
- (4) 組織再編に伴い、全職場に組合掲示板・情報綴りの設置を目指します。
- (5) 労働基準法における「事業場」の定義による運用を実現するため、統括センター化の実態調査並びに問題点を把握し、第三者機関へ申告し是正を求めます。
- (6) 今後の更なる組織再編に向けて「働きがい」「生きがい」「心の豊かさ」が実感できる職場を実現するため、組織の強化・確立を目指します。
- (7) 経団連が提唱する「自社型雇用システム」や「労使協創協議制」に対しては、日本型雇用システム(メンバーシップ型雇用)を活かし鉄道業の特性を位置させ、エッセンシャル・ワーカーの労働価値を高めるとともに、健康確保を最優先にした多様な働き方の構築に向けて取り組みます。また

「新たなジョブローテーション」は実施から5年を数え、相次ぐ施策実施によって矛盾が明らかにな中でも、安全性・専門性・人間性を無視し続ける新たなジョブローテーションは、今なお仲間たちを傷つけ苦しめています。輸送サービス労組は、悩み苦しみがらも奮闘してきた仲間たちと共に「新たなジョブローテーション」撤廃！社員の生活を守れ！真の笑顔と活気あふれる J R 東日本と未来をつくり出す大集会」を312名の仲間と共に開催し、新たなジョブローテーション撤廃のその日まで、最後まで共にたたかい続けることを確認しました。

集会では、勤務時間と同程度の時間を通勤に費やし、家族と過ごす時間さえも奪われていること。自身や家族が心身の不調を訴え、生活が壊されようとしている現実や、退職を余儀なくされた仲間の現実に対する怒りの声が多く出されました。また、ジョブローテーションが現場力を低下させ、安全性が低下の一途を辿り抜け出すことができない職場実態への危機感も共有され、ジョブローテーションは社員のためにも、会社のためにもなんらの有益性も感じ得ない職場現実が明らかにされました。そもそも新たなジョブローテーションとは「究極の安全を追求し、会社を持続的に発展させていくために、激しく変化する経営環境下において社員一人ひとりの成長が不可欠とされた施策です。安全をも疎かにし、人の心を壊すために実施されたものではありません。」

このようなジョブローテーションは、2025年は、私たち鉄道従事者は忘れてはならない重要な年です。それは J R 福知山線事故と羽越線事故から20年という節目にあたる年だからです。 J R 西日本内で「稼ぐ」ことが至上命題化されていた中で、 J R 福知山線事故は起きてしまいました。そして、事故やミスに対する罰則と懲罰的な教育のあり方が社会問題化されました。この事故を受け、 J R 東日本内にも非懲罰的報告制度が導入されるなど、今なお多くの教訓を投げかけています。羽越線事故もまた、自然の猛威に対する備えと判断を尊重する風土をつくり出し、それは東日本大震災にも活かされました。



- 中立保持義務の観点から誠実な団体交渉の開催と団結権を平等に尊重し差別的な取り扱いをしない正常な労使関係を構築します。
- (8) 「労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)」を深め、組合員間の討論を通じて労働者の権利意識を高めます。
- (9) 「新たなジョブローテーション」の完全撤廃と実害を受けた仲間への救済を実現するため、職場活動の更なる強化を通じて、外部機関への発信を広範に展開します。
- (10) 会社による「ハラスメント」に対して毅然と立ち向かい、憲法で保障された労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)への侵害を許さず、第三者機関の活用と苦しむ仲間のために労働相談窓口の充実化を図り、あらゆる「法令違反」の根絶を目指します。
- (11) 「健全な J R 東日本・グループ会社をめざし起ちあがった仲間と連帯する会」と共に、全ての労働者の連帯を通じて、健全な J R 東日本・グループ会社をつくります。
- (12) 地域の取り組みなどの参加を通じて、関係の構築と連帯の拡大・強化を図り、関係議員や地域・利用者などに輸送サービス労組運動を広め、様々な課題解決に向けて共に取り組む運動を展開します。また広報誌「THE J T S U - E D I G E S T」を適時発行し、外部への発信を強化します。
- (13) 今後、開催される「第27回参議院議員通常選挙」等に向けて、 J T S U 推薦候補者全員の必勝を目指します。
- (14) レク・サークル活動を通じて、組合員との仲間意識や信頼関係を構築し、地本間の横の繋がりを強化します。また、レクリエーションおよびサークル活動に特化した情報紙「THE F R E E D O M」を取り組みに応じて発行します。