

2023年
7月5日

**JTSU-E
JOURNAL
MITO**

職場討議資料

JR東日本輸送サービス労働組合
水戸地方本部

〒312-0047 茨城県水戸市常磐町 6251-1
TEL:029-350-6648
MAIL: mito@jtsu-e.org
発行人:黒澤 純一

JR東日本輸送サービス労働組合 水戸地方本部

第6回 定期大会

運動方針(案)~要旨~

JR東日本輸送サービス労働組合水戸地方本部

第6回 定期大会

とき 2023年7月15日(土)
ところ ザ・ヒロサワシティ会館
(茨城県民文化センター)

スローガン(案)

輸送サービス労組運動への「共感」から

“すべての仲間”の真実の声に基づく「共創」へ!

運動の基本

1. 職場を基礎にした輸送サービス労組運動を実践し、すべての仲間が“生活”と“ワーク”の豊かさを実現できるJR東日本グループを実現しよう!

結成から3年半、私たちは新型コロナウイルス感染症の脅威に晒されながら日々の安全安定輸送に奮闘してきました。また、コロナの脅威は“すべての仲間”のための輸送サービス労組運動に対しても大きな障壁として立ちちはだかり、苦渋を味わってきました。しかし、私たちが歩んできたこの険しい道のりは、「綱領」にも掲げている“次世代に豊かな地球環境を引き継ぐ”ための運動の糧となり、仲間と共に“難局”を乗り越えていく経験を得るものとなりました。今後、コロナの再燃や新たなパンデミックの可能性は排除できませんが、この間の鬱憤を晴らす輸送サービス労組運動を組合員と共に歩み続けていきたいと思います。

一方で、会社は「変革2027」に基づいた施策を矢継ぎ早に進め、持続可能な経営を目指しています。しかしながら、同時に行うべきはJR東日本の事業継続計画(BCP)をコロナの経験に踏まえて策定することです。すでに策定されている新型インフルエンザの緊急事態に対するBCPは新たな感染症であるコロナに適用されませんでした。また、この策定されていたBCPはこれまで一切説明すらなく、社員は誰も認識していませんでした。社会機能維持の観点から輸送力の確保がJR東日本に求められているとはいえ、「優先業務」と「縮小業務」を明確にしたBCPの策定が今こそ必要です。引き続き、すべての仲間の“いのち”と“健康”を守るための経営を求め続けていくこととします。

2023年4月27日、JR東日本の2022年度期末決算が公表されました。実に3期ぶりとなった黒字決算は、コロナ禍における不安と恐怖を乗り越え、経営の健全化に向けて社員一丸となって奮闘してきた結果と言えます。特に、インバウンド需要の増加や、新型コロナウイルス感染症の「5類感染症」への見直しも相まって、鉄道をはじめとする公共交通機関を利用する旅行需要が飛躍的に増加しました。また、3年ぶりに行動制限がなかったゴールデンウィーク輸送では、会社が強調する2018年比91%という実績に反して、第一線で働く仲間たちは利用者の戻りを肌で感じ、今後の収益回復に大きな手応えを実感しています。今こそ、歯を食いしばりながら耐え抜いてきた3年間の苦しみから解放される時です。改めて、JR東日本の未来に向けた新しいスタートと位置づけ、JR東日本の発展を基礎に、組合員と家族の幸福実現のために奮闘しなければなりません。

MITO MAIL NEWS No.093

2023年度賃金引き上げを求める申し入れ 本部申24号 会社回答

◆定期昇給 昇給係数「4」での完全実施

◆ベースアップ 所定昇給額の1/4+4,000円

●主幹職B以上・技術専任職-S等級 200円・主幹職-T等級 100円の加算 (令和5年4月1日現在、満55才以上の社員についても在籍する等級により、上記に準じて計算した額を加える)

◆エルダー賃金 基本賃金に3,000円加算

◆テックラリースタッフ 時給に50円加算

職種	昇給額	昇給率	平均賃金(円)	平均年齢
主幹職A	6,600円	1,700円	200円	12,500円
主幹職B	6,300円	1,600円	200円	12,100円
主任職	6,000円	1,500円	100円	11,600円
主任職	5,900円	1,500円	—	11,400円
班長職	5,500円	1,400円	—	10,900円
係長2等級	5,000円	1,300円	—	10,300円
係長1等級	4,000円	1,000円	—	9,000円

2023年度賃金引上げは、「基本給平均5,957円(定額4,000円+所定昇給額の1/4)」での妥結となりました。私たちの要求水準とは程遠い妥結額となりましたが、所定昇給額を算出基礎としながらも定額4,000円を併用したことは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり誰にも等しくあるべき」というベアの基本的な考え方に基づく回答であり一定の成果として確認することができます。一方で、依然として「所定昇給額」を算出基礎とした格差や初任給特別措置等による賃金カーブの歪みは残っています。そして、定期昇給の基本的性質が成果型賃金に変えられようとしている本質も見逃さなければなりません。さらなる格差を容認せず、年功型賃金体系の堅持とベアの本質に踏まえた賃金を実現していくためにも、職場での日常活動を強化し続けて2024賃金引上げのたまたかに立ち向かっていくこととします。

MITO MAIL NEWS No.111

2023.06.07

会社よ、黒字回復は誰の努力だ!? 夏季手当に関する申し入れ

会社回答速報

2.5ヶ月 +5万円

支給日 6月27日 次号へ続く

「確認事項」に向き合え!

2023年度夏季手当では「基準内賃金の2.5ヶ月に50,000円を加えた額とする」とした低額回答が示されました。この回答に多くの仲間から不満、怒り、失望の声が上げられたことは言うまでもありません。2022年度夏季手当交渉で「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」と確認したにもかかわらず、またしても「現状維持が許されない厳しい経営環境」を理由に出し

決ったことは、この3年間に及ぶ組合員と社員の努力を踏みにじる行為そのものです。そして、この確認事項を「労使の合意事項として一字一句確認したものでない」と事実を覆したことは極めて不誠実であり、このようにJR東日本の悪しき体質には毅然として対峙しなければなりません。

会社は、新しい会社を創り上げるために社員一人ひとりの「モートドエンジン」を強く求めています。しかし、この実現には間違いなく社員の奮闘が不可欠です。その社員たる「ひと」を大切に、働くモチベーションを向上させることは会社の責務ではないでしょうか。今こそ、職場と社員が施策に追い付かず疲弊し、退職者を多く生み出している現実を直視すべきです。そして、すべての仲間が「生活」と「こころ」の豊かさを実感でき、「JR東日本で働き続けたい」と言える会社と職場を創り上げるためにも「0.7ヶ月+5万円」の追加支給に満額回答で応えるべきです。3期ぶりの黒字を達成した現場の努力に対する正当な対価を実現するためにも、経営陣に職場の「真の声」を訴え続ける取り組みを強化していくこととします。

一方で、2024年4月1日よりJR東日本として初めて「ジョブ型人事運用」が開始されます。一般的なジョブ型雇用は、特定の職務に対して雇用契約を結び、その仕事を遂行することを前提に賃金が決定していく仕組みです。JR東日本の場合は、あくまでも人事運用にジョブ型を活用するだけで、現行の賃金制度で対応していくことが既に交渉でも明らかにされています。しかし、本部一本社間の申し込交渉では「働き方が変わる中で、経験・勤続年数で語れない状況になっている。様々な業務をやる場合、現在の手当は業務の融合を前提にしている」と回答しているように、将来には賃金制度の改正も視野に入れた検討が進められていると見ることもできます。このような動きを的確に捉え、本質を見抜く感性を磨き上げながらJR東日本としてあるべき賃金体系を求めていかなければなりません。

2023年賃金引上げに向けた、輸送サービス労組とジェイアールバス関東労組共催で開催した「3・4大集会」は、450名の結集で力強く開催されました。春闘が「終焉」を迎えた今、このような連帯した取り組みは多くの仲間にも勇気を与え、大きなたたかいのうねりを生み出したと言えます。そして、この間のJESSやJETSにおける賃金引上げや期末手当の取り組みは、JRグループで働く仲間の賃金と労働条件向上に向けたたたかいとして定着してきました。一方で、経団連による「同一労働・同一賃金」などの働き方改革やJR東日本における「4,000名削減」に踏まえた出向・転籍などが想定される中で、JR東日本グループにおける格差是正や労働条件の向上は差し迫った課題として捉えなければなりません。「法人格」を取得した意義に踏まえ、これらの課題を解決していくための具体的な取り組みを強化することにも、輸送サービス労組に結集する仲間の拡大を目指していくこととします。

2. 会社施策に“安全”と“人間労働”を対置して立ち向かい、地域と社会に信頼される安全な鉄道の実現とすべての仲間が安心して働ける職場をつくり出そう!

2018年7月に打ち出されたグループ経営ビジョン「変革2027」から5年が経過しました。6月22日には「新しい」水戸支社へ向けた「現業機関の組織再編」が行われ、私たちが働く職場や働き方は大きく変化してきました。また、「モビリティに関する事業」と「生活ソリューション」につながる事業を5・5とする経営戦略にもあるように、公共交通機関である鉄道の位置付けも変化を遂げようとしています。

コロナ禍を経験した今、JR東日本は将来にわたって鉄道会社として存続し続けられるかの岐路に立たされていると言えます。しかし、そのサステナブルな経営のための変革スピードに現場は追いつかず、鉄道の安全を最前線を守る現場は疲弊し、施策に失望して働きがいさえ奪われています。また、未来を描けないとして退職を選択する社員も多く生み出されています。経営幹部は、今こそJR東日本で働く社員の「生の声」に耳を傾けるべきであり、行き過ぎた施策を検証するためにも一旦立ち止まらなければなりません。

私たちは、これまでもJR東日本の安全は福知山線事故前夜だと指摘し続けてきました。そのような中で発生した川越線指扇〜南古谷間での列車のデッドロックは誰もが耳を疑いました。あわや列車同士正面衝突というこの事態は信楽高原鉄道事故を想起させるものであり、当時のニュース映像は今でも大きな衝撃を与えるものです。しかし会社は、発生翌日に「正面衝突の恐れはなかった」「ATOSのシステム不具合だった」と平然を装うように社員周知し、本部一本社間の団体交渉でも背後要因を曖昧にしようとしているのです。未だ真実に基づく全貌は明らかにされておらず、このような重大事故故に向き合わない経営姿勢を厳しく問い、二度と発生させない具体的対策を講じる必要があります。

そして、6月16日にはこのような議論の最中に内房線・上総線・竹岡間で作業員の感電死亡事故が発生しました。今日段階でも未だ直接的な原因すら分からず「調査中」ですが、またしても労働者の尊い命が奪われてしまいました。

これまで、会社は事故が起こるたびに「ルールが守られていない」ことのみをフォーカスし、「直接的原因」のみ切り縮めて対策を打ってきました。しかし、なぜルールが守られないのかという「本質」に切り込み、背後要因を含めた「現実」に向き合わない限りはこの事態を変えられません。それは、鉄道メンテナンスという特殊かつ複雑なルールに加え、人間として当たり前にあるヒューマンエラーなどの危険性と常に隣り合わせで連日の夜間作業を行っているからであり、これらの中で「守れない」という現実が生まれているからです。昨

今の考えられない事故・事象の多発に目を背けているのは会社であり、その責任は極めて重いと指摘せざるを得ません。今回の死亡事故を重く受け止め、「自ら」は手を下すことのない鉄道メンテナンスの「安全」を根本から見つめ直し、変えていくべきです。

一方で、一昨年に発生した双葉〜浪江間での待避誤りでは、線閉マニュアルや触車事故防止マニュアルに基づいた保安体制に不備があることが明確になりました。また、山手貨物線触車死亡事故から24年が経過した今、「原則線閉」での保安体制にも課題があることが浮き彫りになっていきます。仲間の「命」を守るためにも、これらの現実における安全の再確立に向けては労働力不足という環境の変化や技術革新を踏まえながら具体的な職場議論を開始し、労使議論を強化して具体的な見直しを求めていくこととします。

調整事項
茨城県労働委員会に対し、水戸線中編成ワンマン運転転換策の団体交渉で確認した「1ノッチ5秒」について、その後の常磐線の中編成ワンマン運転転換拡大時の団体交渉で会社が一方的に確認事項を反故にしたことから、当時の確認事項の遵守を求める。

一方で、経営体質の抜本的強化として「ワンマン運転」の拡大が進められています。4月19日には、水戸支社から新たに常磐線（土浦〜水戸間、いわき〜原ノ町間）を拡大したいという提案が示されました。4月21日に発出した地本見解に提案を受けられない判断とその根拠を明らかにしていましたが、私たちは安全確保を大前提とした施策の進め方が最も重要であり、そのための労使の確認事項を遵守することを訴えています。しかし、会社はこれまでの団体交渉で議論して一定の整理がついたとして、提案を受けない地本の判断を指摘し続けています。よって、地本は6月28日に茨城県労働委員会に「あつせん申請」を行いました。今後は、水戸線中編成ワンマン運転転換策の団体交渉で確認した「1ノッチ5秒程度」について、その後の常磐線への拡大時の団体交渉で一方的に反故にされたことを整理し、会社提案に対する判断を行っていく考えです。

中編成ワンマン運転の実施から約2年4カ月が経過しました。会社は必要な設備整備によって安全を確保するとして拡大を始めていますが、ホームモニタのぼやけによる視認性の問題や起動開始後の旅客との接触、早閉めなど、運転士の「注意力」のみによって安全が守られていることを認識すべきです。5月22日に発生した小木津

駅での一部のドアが開扉した状態で列車が流転した事象」は、多くの運転士から「他人事ではない」と意見が出されています。また、それを物語るように4月には青梅線、日光線、相模線で同様の流転が発生しており、取扱いの多さがヒューマンエラーを招いていることは明らかなのです。そして、ダイヤ改正による労働密度の強化や詰所の撤去によって運転士の疲労度は高まり、集中力は確実に削がれてきています。ワンマン運転を拡大することに躍起になり、安全レベルやサービス品質の低下、運転士の健康被害を招くことがあつてはなりません。会社はこの現実を目を背けることなく、必要な見直しを判断すべきです。

また、職場ではダイヤ改正の度に「行路がきつくなつた」「食事を摂る時間がない」という声が後を絶ちません。今後、ダイヤ改正の検証を通じた団体交渉で問題の解決を図っていく考えです。しかし、「食事も摂れない臨時行路」の問題で明らかになったように、労働基準法施行規則第32条2項を悪用した行路が意図的に作られているとすれば、経営姿勢そのものを問わなければなりません。また、詰所の廃止により休憩時間や食事時間が実質的に削減されていることにも是正を求めていかなければなりません。そして、これらが将来の新たな運行管理の一環であることなどにも着目し、分析の強化と対応を検討していかなければなりません。

●実施内容・実施日
融合する職場 新設箇所 実施日
泉駅 → いわき統括センター 2023年
いわき運輸区 (管理エリア: 勿来〜夜ノ森)
6/1
原ノ町駅 → 原ノ町統括センター
原ノ町運輸区 (管理エリア: 大野〜新地)

※「いわき地区指導センター」を解消し、主な業務は「いわき統括センター」に統合する。
※各統括センターの設置に伴う必要な教育および訓練は実施する。
※各統括センターの体制等については、別途示す。

6月22日に実施された組織再編は、これまで行われた（営業）統括センター化やライン管理と合わせて「新たな組織」として動き出しています。そして、「融合と連携」によって労働の複雑化が進められ、いつでもどこでも働ける社員の育成が目指されています。しかし、乗務員の職業業務だけを見ても事前の教育・訓練は不十分であり、運輸現場と営業現場のマネジメントすら行き届いていません。さらに、MV案内時には乗客から発券した切符を投げつけられるなどのトラブルも発生しており、サービス品質の低下は必至です。そして、このような兼業務務によって列車運行の安全性や安定性が脅かされることは誰もが容易に想定できることなのです。

輸送サービス労組は、これまで「エキスパート」と「ジェネラリスト」という人材育成の必要性を提起し、

その実現に向けて議論を深めてきました。特に、エキスパートは「技術蓄積型労働」として、ジェネラリストは「他業種経験蓄積型労働」として位置づけ、未来に鉄道と安全な鉄道の担い手を定着させなければなりません。会社が目指す「変革」の現実はずべて職場に現れ、そこに発生する問題は職場で働く仲間の声によって暴かれていきます。輸送サービス労組未来ビジョンの取り組みを職場からさらに具体化し、実現に向けた議論を深めていくこととします。

JR東日本は、1キロ口当たりの1日の乗車人員2,000人未満の「36路線72区間」を公表し、路線の存続の可否や鉄道以外の交通機関への転換などの検討を開始しています。地本は、労連と連携して取り組んでいる「未来プロジェクト」を通じて、地域の方々と地域交通とは何か。どのような交通体系が必要なのか。地域と社会に必要な鉄道とは何かを考え、共に行動する実践を踏まえ、未来のJR東日本のあり方について検討を深めていきます。そして、今あるJR東日本の現実に対して「安全」と「人間労働」を対置して立ち向かい、地域と社会に信頼される安全な鉄道の実現を目指していくこととします。

3. 不当労働行為根絶！第三者機関の活用方針を踏まえ、あらゆる差別と偏見を許さない取り組みを強化し、「ひと」を大切に！

2023年3月13日、地本は組合差別の象徴である板倉副委員長の強制配転について東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行い、受理されました。第5回定期大会及び第3回定期地方委員会決議されたこの救済申立は、健全なJR東日本を取り戻すためのたまたかの一歩であり、全組合員の総力を挙げて勝利命令の実現を目指していきます。

MITO MAIL NEWS
2023.03.13 No.091
水戸地本 JTSU-E MITO

不当労働行為根絶！ベースアップ実現！
あらゆる差別を「高揚」で
健全なJR東日本をつくり出す！

95名参加で開催！

**申立ての意義に基づき「第三者機関」の活用を、
全てのたまたかにつなげていくことを
全参加者で確認！**

この救済申立は、会社が板倉副委員長を遠隔地に強制配転したことをはじめ、組合員を強制配転して不利益取扱いを行い、労働組合に加入していると不利益を被ると

示唆して組合員や労働組合未加入者を委縮させ、組織弱体化と組織拡大阻止が行われている不当労働行為の事実として救済命令を求めています。本申立時点では、直接の判断対象である不当労働行為としては板倉副委員長に対する強制配転を主張していますが、今後はこれまで行われた組合員の強制配転を「証拠」として提出していく考えです。そして、今後も組合差別の強制配転が繰り返されるのであれば、その事実を「新たな証拠」として積み上げていくこととします。

結成以降、これまで多くの組合員が異動に対して簡易苦情処理申告を行いました。水戸支社初のジョブローテーション実施では、運転士から駅への希望しない異動によって多くの不利益を被りました。また、遠隔地への異動によって育児ができなくなり、育児休暇の末に退職した組合員の苦渋の選択もありました。そして、今なお家族の介護や看護、子育てに生活不安を抱え、悩み苦しんでいる仲間も多くなります。しかしながら、これらの異動に対して勇気と怒りを持って申告してきた「声」は会社

に届かず、全て「棄却」する裁定が下されたのです。この仲間たちへの強制配転によって、組合員や未加入者は「労働組合に加入していると不利益を被る」と強く認識しました。このことは、多くの仲間の証言からも明らかです。このジョブローテーション実施などによる強制配転の狙いは輸送サービス労組の組織弱体化と組織拡大阻止にあることは言うまでもありません。そして、この背景にある問題の「本質」は労働組合敵視・無視のJR東日本の企業体質と経営姿勢です。健全なJR東日本を取り戻すためにも、水戸・東京・八王子地本のすべての救済申立の勝利に向けた取り組みを強化していくこととします。

MITO MAIL NEWS
2023.06.07 No.110
水戸地本 JTSU-E MITO

八王子駅パン配布処分事件

完全勝利！

速報！
「JR東日本八王子駅パン配布処分事件」の命令が交付される

勝利命令！

命令内容につきましては、別途報告を致します！

たまたかの「成果」を確認し、あらゆる不当労働行為を根絶させ、健全なJR東日本を取り戻そう！

このような中で、6月7日に「八王子駅パン配布処分事件」の「完全勝利命令」が東京都労働委員会より交付されました。正当な組合活動への支配介入を不当労働行為と認定したこの命令は、健全なJR東日本を取り戻すたまたかに風穴を開けた画期的なものです。8月10日には「脱退パワハラ訴訟」の判決を迎えます。「あったことをなかったことにはできない！」と訴えてきた「すべての仲間」のための勝利判決を勝ち取り、反攻攻勢のうね

りを大きくつくり出していきます。

MITO MAIL NEWS
2022.08.27 No.013
水戸地本 JTSU-E MITO

「不払い労働」の強要だ！

8月16日、延期となっていた新JINJRE(勤務)が稼働となりました。このシステムは、これまで勤務で行っていた年休申請が社員個人に課せられるタブレットから行えるようになるというものです。この間、システムの概要や使用方法についての説明会が各職場で行われました。しかし、システム稼働の際に必要な初期設定について、各運輸区現場では「自分の時間」で行うように指示されていることが明らかになりました。

一方、超勤で対応している他支社の一部職場もあり、整合性も合いません。

新JINJRE登録について聞いてみた！

- 「業務用」タブレットなんだから、労働時間外でやるのは当たり前だ。
- アプリのアップデートやパスワード変更は「労働時間外でやるべき」というのが労基署の見解です。今度も同じでしょ？
- 職場の管理者や内勤者は、「自分の時間」でやっていますか？ そんな訳ないですよ。
- 他支社の一部運輸区では労働時間外で行われていると聞いた。職場時間外で行うのは問題だ！

会社は、効率的な業務運営を推進するために、これまで労働時間中に「管理者など」が行ってきた業務を個人に課せられたタブレットを使用して社員個人が行うように置き換えを行ってまいりました。今度も同様であり、その準備を行ったための「初期設定」は当然、業務として扱われるべきです。

これまではoffice365のパスワード変更についても声をあげ、労働基準監督署からも「例えば1分でも労働時間は労働時間だ」との見解を受けてまいりました。世間では、企業の労働時間管理に厳しい目が注がれています。業務的な、そうではないのかを明確にし、ごまかす事は許されません。ましてや、支社や職場ごとで扱いが異なることはありません。

会社は新JINJRE 初期設定に関する作業時間を労働時間として取り扱うように指示すべきだ！

一方で、このようなJR東日本の経営姿勢は乗務業務における「労働の曖昧化」にも表れています。新JINJREの初期設定やタブレットのアプリ更新作業などが「自分の時間」で行われた事象は、未だに「不払い」の状態が続いており問題の解決には至っていません。会社は、申8号交渉で「業務上必要な作業は労働時間となる」と回答していますが、現場での曖昧な指示や指示によつて「自分の時間」で行われたものに対しては賃金は支払われないという姿勢を貫いています。

「労働時間」か「自分の時間」で行うのかを曖昧にして労働者個人の判断に委ね、結果として36違反を発生させてしまっていることは労働時間管理の問題です。組織再編によって現場長の権限が拡大されますが、労働時間管理はその事業所の長である現場長の資質の問題にもかかわることは明らかです。そして、職場では過半数代表者に36協定締結時の解決を求めてきたことからも、地本・支社間だけの問題に切り縮めることはできません。「たまたか数分」という捉え方に惑わされることなく、この「労働の曖昧化」の狙いを見極めながら問題の解決に向けて職場からの取り組みを強化していくこととします。

MITO MAIL NEWS
2022.11.27 No.059
水戸地本 JTSU-E MITO

退職願の撤回が実現！

悩み苦しんだ末に、輸送サービス労組に相談・加入！
共に退職願の撤回に向けて動いてきた結果...

昨日

退職願の撤回が実現！

今回、退職願の撤回を実現した組合員は、障害者雇用で採用されました。その中で、日常的なパワハラや障害者雇用者に対する会社の姿勢に疑問と怒りを持ち、一度は退職の準備を進めさせた組合員が、たまたか(本組合)の会社で働き続けたい(障害者雇用者に対する会社の対応はこれまでではない)という思いを強く働き、輸送サービス労組に相談して加入、退職願の撤回に向けて動いてきました。

今回、退職願の撤回を実現できたことにより本人からも感謝の声を受けています。この間の各職場からの支援・連帯に対し、改めて感謝申し上げます。そして、JR東日本に蔓延するパワハラや差別を根絶し、労働者を守る輸送サービス労組運動をこれからも共に創りましょう！

会社に蔓延するパワハラや差別を根絶している会社姿勢を是正し、働くすべての仲間が「安心して働く」職場の労働環境を創りだそう！

八王子地本では、聴覚障害を持つ駅の組合員が現場長に「お前は聞こえている」「難しいのならそれを改善する努力をしろ！それが主任だろ！」と訴えを一蹴され、異動後の現場長には「会社に反旗を翻すような人たちが組織している組合に入ったのか」「JR人生を棒に振っても良いのか」とまで言い放っています。そして、原ノ町運輸区で発生したハラスメント行為でも明らかのように、ハラスメント行為を働いた側は会社には守られ、受けた側は退職に追い込まれているのです。八王子地本の救済申立に連帯するとともに、あらゆる手段を検討して組合員を守る取り組みを強化していくこととします。

そして、法の専門家である弁護士からも「非常に厳しい」と言われていた「退職願の撤回」を実現した教訓を今こそ活かしていかなければなりません。この教訓を一言で言えば、パワハラと障害者差別を受けて一度退職を決定した組合員の苦悩に寄り添い、仲間が支えながら「第三者機関の活用方針」を背景にしてたまたか抜いたこととします。活用することを目的にすることなく、職場からのたまたか撤回を実現してきたことの意味を全組合員で共有し、適用していくことが重要で

MITO MAIL NEWS
2022.07.22 No.004
水戸地本 JTSU-E MITO

ダメ。ゼッタイ。JR東日本に蔓延する「ハラスメント」

後を絶たない「ハラスメント行為」
「差別」はJR東日本の各職場では健全な「パワハラ」をはじめとする様々なハラスメント行為が後を絶ちません。職場では「部下が上司に怒る」という「物言」が「パワハラ」として見られることが多く、若手社員は問題を共有や相談、異動もできません。そして、三木を止めたら個人に責任を押し付けているのです。まさしく「上意下達」の体質が蔓延し、働く社員の健康と安全を脅かしています。

過去、運輸部のアルハラ(程度)にあつたように職場だけでなく本社上層部でも同様な体質なのは明らかです。

意味をなさない「会社の対策」
JR東日本では、毎年コンプライアンス教育を全社員対象に行っています。しかし、毎年同様の内容を伝え、同じような結果、会社として実施したから問題ないという思いが蔓延しています。さらに、会社内・会社外それぞれにコンプライアンス相談窓口を設置するも、管理職の「パワハラ」が「その相談者にもメールで届く」ような状況があり、全く効果を上げていません。

私たちは「モ/言える労働組合」として、安全で安心して働く職場環境を実現するために行動しています！ハラスメント行為や職場問題など相談できないことは左のQRコードより「私たち」にご相談ください！労働組合に入っていない方もかまいません！

八王子地本では、聴覚障害を持つ駅の組合員が現場長に「お前は聞こえている」「難しいのならそれを改善する努力をしろ！それが主任だろ！」と訴えを一蹴され、異動後の現場長には「会社に反旗を翻すような人たちが組織している組合に入ったのか」「JR人生を棒に振っても良いのか」とまで言い放っています。そして、原ノ町運輸区で発生したハラスメント行為でも明らかのように、ハラスメント行為を働いた側は会社には守られ、受けた側は退職に追い込まれているのです。八王子地本の救済申立に連帯するとともに、あらゆる手段を検討して組合員を守る取り組みを強化していくこととします。

「取り組みの具体策」

● 職場活動を基礎に「輸送サービス労組運動」の更なる強化を図り、組織の強化・拡大を実現する取り組みについて

- ① 日常活動を通じて人間関係及び信頼関係を強化し、組合員の声に基づいた職場活動にこだわり、分会組織の確立と組織強化を目指します。
- ② 組織拡大に向けて、「小さなコミュニティ」を通じた組合未加入者および新規採用者との普遍的な関係づくりを強化します。さらに職場討議を強化し、全組合員が「組織拡大」を担える体制を目指します。
- ③ これまでの労働者代表者選挙の総括を行い、日常の職場活動を基礎にした分会運動を推し進め、次なる労働者代表者選挙の勝利を目指します。
- ④ 労働組合運動への支配介入・不当処分・ハラスメントを許さず、あらゆる不当労働行為根絶に向けたたたかいを推し進めます。
- ⑤ 「不当労働行為救済申立」を全組合員の総力で勝利し、健全で正常なJR東日本へとつくり変え、組合員と家族すべての仲間の利益を守るたたかいを推し進めます。
- ⑥ 「JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件」の完全勝利命令の意義を確認し、「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」「脱退パワハラ個人訴訟」などの第三者機関を活用したたたかいの完全勝利に向けて連携したたたかいを推し進めます。
- ⑦ 地本主催の学習会を定期的に開催し、将来の輸送サービス労組運動を担う組織体制づくりをさらに強化します。
- ⑧ 輸送サービス労組運動の主旨に賛同する外部との連携を強化し、広範な運動を推し進めます。
- ⑨ 「地本エルダー連絡会」との連携を強化し、労働条件向上と労働環境改善に向けた取り組みを推し進め、組織の強化・拡大を目指します。

● JR東日本グループの労働条件・労働環境の向上を図り、「ニコロの豊かさ」を感じられる「誇りある労働」を実現する取り組みについて

- ① 賃金は、経験の蓄積に裏打ちされた終身雇用と年功型賃金体系を維持していく考えを基礎に、格差、不平等のない公平性の確保を追求し、2024年賃金引き上げをはじめとした総合労働条件の向上に向けて取り組みます。

② 赤字決算下によるベースアップおよび期末手当の低額回答ならびに初任給特別措置によってつくりだされた賃金カーブの歪みの解消に向けて継続して取り組みます。

③ 「働き方改革」「融合と連携」を大義とした「現業機関における柔軟な働き方の実現」「変革2027の実現」に向けた組織の再編「施策については、「鉄道安全と労働安全」「輸送サービス」の低下を招かぬよう検証運動を強化します。

④ 「乗務員の業務等の見直し」施策によって曖昧化された労働条件・労働時間の是正を図り、安全を第一に「ゆとり」「働きがい」のある労働環境の実現を目指します。

⑤ ワークライフバランスの趣旨に基づき、育児・介護と仕事の両立ができる環境を整えるために取り組みます。

⑥ あらゆるハラスメントや差別を許さず、安心して働くことができる職場風土を構築するため労働組合としてのチェック機能を強化します。

⑦ 「エルダー連絡会」との連携を強化し、「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諸問題の解決を図り、労働条件向上・労働環境改善に向けて取り組みます。

⑧ 安全な職場と安定した雇用を確保するために「65歳定年制」の実現に向けて取り組みます。また「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)に伴い、70歳まで継続して就業を希望する高齢者の意向を尊重し、労働環境や家庭環境に配慮した公正・公平な制度運用の実現を目指します。

● 「ポストコロナ」社会における鉄道人としての社会的使命と働き方を検討し、「地域から愛され信頼される鉄道」の実現、「安全・安心」の輸送サービスをつくりあげる取り組みについて

- ① 鉄道業の各系統・各分野における「エキスパート・ジュネリスト」の人材育成を図り安全文化の醸成に向けて取り組みます。
- ② 「新たなジョブローテーション」施策による鉄道の専門性を無視した強制配置転換に反対するとともに、組合員の安心、全ての仲間の生活を守り抜くため制度の見直しに向け本部と連携して取り組みます。
- ③ 安全を第一とした水戸線・常磐線中編成ワンマン運転とすることで検証運動を強化し、利用者が安全・安心して利用できる「地域の足」としての鉄道をつくるため、関係分会や外部との連携を強化します。
- ④ 多発する考えられない事故・事象の背後に潜む具体的

的要因やJR東日本の「事なかれ主義」「責任追及」「人事管理制度」の経営体質に迫る議論を強化します。また、安全第一の職場風土の再確立に向け、「本部安全分科会」及び「エルダー連絡会」と連携して取り組みます。

⑤ 「常磐線検証プロジェクト」の定期的な開催を目指し、放射線被ばくから組合員の「いのち」と「健康」を守るため本部・労連・有識者と連携して問題解決に取り組めます。

⑥ 職名の統一化、標準数管理から出面数管理への変更など、要員削減を主とした「業務の効率化・生産性向上」施策に立ち向かい、各系統に横たわる業務量と要員の適正化など、諸問題の解決に向けた取り組みを強化します。

⑦ 各系統で発生している問題を職場で解決できる分会組織の確立を目指すため、「職場間交流」を継続して取り組みます。

⑧ 次期ダイヤ改正に向けては「2023年3月ダイヤ改正」の検証の取り組みに踏まえ、「駅体制の見直し」によって実施された「みどりの窓口」廃止や兼掌窓口化における利便性・サービス低下の実態を掴み、労働条件の向上を第一に安全と安心が確保される輸送品質とサービス品質の向上に取り組めます。

⑨ 甚大な被害が発生した関東大震災から100年の節目(2023年9月1日)を迎える現在、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、組合員と乗客の命を守るために「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。

⑩ 過労死ゼロはもとより「安全」「健康」を前提とした職場環境の改善に向けて、全職場から法令および労働協約・協定の遵守、賃金不払い労働の撲滅、総超過勤務時間縮減、適正要員配置に向けた改善を目指します。

⑪ 矢継ぎ早に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。

● レク・サークル活動を活性化させる取り組みについて

- ① 創造的なレク・サークル活動を積極的に開催し、すべての仲間との人間関係および信頼関係を構築し、組織拡大を目指します。
- ② 各種サークルの結成に向けて、創造的なレクレーションの企画と発展を図ります。
- ③ 本部・各地本のレク・サークルに積極的に参加し、地本間の横のつながりを強化します。
- ④ 各地域で開催されるイベント等と連携し、「地域との

つながり」を意識したレク・サークル活動を展開します。

● 情報・宣伝活動について

- ① 機関紙「JTSU-E JOURNAL MITO」を適宜発行します。
- ② 情報誌「MAIL NEWS MITO」を情勢に応じ、タイムリーに発行します。
- ③ 情報誌「Activity」をサークル・レクリエーションの開催に応じ、タイムリーに発行します。
- ④ 時々の情勢にあわせて「職場討議資料」を発行します。
- ⑤ ホームページ・SNSを活用した情報発信を行います。
- ⑥ 担当者会議を定例開催します。
- ⑦ 各級機関による情報宣伝活動の促進・活性化を目指します。

● 共済活動の充実に向けた取り組みについて

- ① 「JTSU共済」の基本となる「相互扶助」の精神に基づき、職場活動の重要な柱の一つとして全組合員加入を目指します。
- ② 「JTSU共済」加入者へ共済給付条件発生時における、速やかな給付をおこなえるよう支部・分会と連携を強化します。
- ③ 「JTSU乗務員共済」対象組合員に対する加入拡大を目指します。

● 「当面する組織運営」について

- 1. 定期地方委員会は、2024年2月17日(土)に開催します。
- 2. 必要により、支部代表者会議、分会代表者会議、専門部長会議を開催します。
- 3. 組合基金を運営するために組合基金委員会を設置します。委員会の構成は地方本部から3名、支部から3名とします。
- 4. 組織の将来を展望し、組織・活動対策委員会を開催します。
- 5. 支部大会は8月末まで、分会大会は10月末までに開催することとします。
- 6. 地本執行委員会の発足は、2023年7月15日(土)とします。