

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6月10日(月)
第52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
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)デンソーウェーブの登録商標です

安全も、社員も、利用者也軽視する 傲慢な経営姿勢を糾せるのは労働組合しかない!



今こそ“共感”から“共創”へ!

5月22・23日 上野支部
ジョブローテーション
撤廃に向けたピラ配布行動

上野支部 駅頭ピラ配布行動
「新たなジョブローテーション」施策の
問題点を訴え多くの賛同を得る!

上野支部では5月22・23日の2日間、赤羽駅前において「ジョブローテーション」撤廃に向けたピラ配布行動を行いました。「新たなジョブローテーション」施策実施から4年が経過しますが、未だに会社による強制配置転換が行われ、本人のモチベーションが下がるばかりか、心や身体を壊し休職に追い込まれてしまう組合員が増え、生活にも影響し家族をも不幸にさせています。「この施策の実装を受け苦しんでいる仲間のため、支部として何が出来るか」との想いからピラ配布行動を計画しました。安全よりも労働組合弱体化を目的にした施策という名の「企業犯罪」であることを社会に訴えるため「新たなジョブローテーション」施策による異動を経験した組合員を中心に2日間、74名が参加し、計700枚のピラを市民に配布しました。

ピラを受け取って頂いた方からは「鉄道はエキスパート型の人事の方が絶対に良い」「おかしな施策だ。現場の事なんか考えてないね」「JR東日本の安全は大丈夫なのか。頑張ってるね」等の意見を頂きました。また、ピラ配布後の意見交換会では参加者から「会社の異常性を社会に訴えることができて良かった」「市民の声が届いた」と取り組んで良かった」と行動を通じて「新たなジョブローテーション」施策は自身に関わる問題である事を再認識するとともに、市民から賛同する声もありピラ配布行動の達成感を感じられました。

上野支部は今後も企業犯罪であり、人権侵害でもある「新たなジョブローテーション」施策の撤廃に向けて、この施策の実態を社会に訴え、理解・共感を広げる運動をすすべての仲間と共に推し進めていきます。
(上野支部 発)

JTSU 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。

安全とサービスレベルの低下を招く施策実施は認められない!

会社は施策の失敗を認め
利用者・社員の声を聞くべきだ!

2021年JR東日本は「みどりの窓口」を440駅から2025年までに140駅まで大幅に削減する方針を発表しました。(現在は209駅)輸送サービス労組は現場の声を基に現状低下での廃止計画は利用者の理解も得られず拙速であることから施策見直しを強く求めてきました。しかし、会社は団体交渉で「と列があることは認めるが、8割は指定席券売機で購入可能、混雑は激しいものと認識していない。みどりの窓口廃止計画に変更はない」と回答し、現場の声に一切耳を傾けませんでした。多くの利用者からの苦情が相次ぐ中、喜勢社長は5月8日の定例記者会見にて謝罪し「みどりの窓口削減方針について、いったん凍結する考えを表明しました。しかし、あくまで「一時凍結」であり「見直し」ではありません。また、現場感覚や利用者目線とは大きくかけ離れた経営姿勢については一切反省がありません。よって私たち輸送サービス労組は40号「公共交通を担う者の責務を全うするために、現場と利用者の声に踏まえた駅販売体制の再構築を求める申し入れ」を提出しました。施策の見直しを求めることにも経営姿勢について指摘していきます。

傲慢な経営姿勢は「新たなジョブローテーション」施策にも現れています。乗務員区所では1500名以上が異動、簡易苦情処理申告は278件(2024年5月末現在 組内調べ)にもなります。この施策によって安全・サービスレベルの低下のみならず、ディセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)からかけ離れた現状は、企業活動による人権侵害と言えます。安全な職場と健全なJR東日本を創造するためにも「新たなジョブローテーション」施策は撤廃させなければなりません。施策の影響によって受けた組合員の被害状況を調査し、施策の問題点を会社の内外に明らかにしていくために中央本部は実態調査を取り組みます。

「みどりの窓口」閉鎖、「新たなジョブローテーション」施策など、利用者のみならず私たち社員を大切にしない、間違いを間違いだと思えない傲慢な経営姿勢は糾していかなければなりません。糾していくための取り組みをすべての仲間とつくり出し、輸送サービス労組への結果を堂々と呼び掛けます!

多発する原因不明の体調不良 多角的に原因を究明し、安心して乗務できる環境をつくり出そう!

中央・総武線各駅停車の乗務を担当する中野電車区では運転士が乗務中に体調不良となり、乗務を継続できない事象が頻発しており、事象が目立ち始めた2020年以降29名、40件に上っています。共通している症状として「意識が朦朧とする」「視野がまやける」などが挙げられ、当事者からは「記憶が定かたではない」「断片的にしか覚えていない」と述べられています。一連の体調不良に対して現場長は「原因が分からず対策のしようがない」「対策はゼロだ」と発言するなど、問題に向き合わない会社姿勢に職場では不安・不満が募っていたことから、中野電車区分会は5月10日、東京地本に要請書を提出しました。

東京地本は申57号「中野電車区において繰り返し発生する乗務中の体調不良に対し、社員の命と健康を守るために原因究明を行い、安心して乗務に従事できる具体的な対策を求める緊急申し入れ」を提出し、5月31日に首都圏本部と団体交渉を実施しました。首都圏本部は「個々の体調不良の原因は異なる」「(体調不良や異動などに伴い)休日出勤が慢性化している」との指摘に対し「休日出勤が多いという認識はなく、体調不良に直結するものでもない」と回答し、会社として健康経営を掲げる一方で、個人の体調の問題に切り縮めようとする姿勢が明らかになりました。

交渉の中で「他の職場より体調不良者が多い認識であり、職場環境改善を検討している」「乗務復帰を前提とした治療中の異動はむやみに行わない」「体調不良を申し列車を止めることは問題ない」「労災の申請は妨げない」と確認したことから、引き続き輸送サービス労組は仲間と利用者の命を守るために小手先だけの対策とせず、可及的速やかな抜本的対策を求めています。

分会では6月7日にJTSU 議員懇談会の青木愛 参議院議員(国土交通委員長)また国土交通審議官と意見交換を行いました。体調不良の問題とあわせて、相次ぐ休日出勤の問題や「新たなジョブローテーション」施策による要員のアンバランスなど職場現実を訴えてきました。

今後も組合員・社員、そして利用者の「命、を守り抜くために、速やかな対策の実施を会社に求め続けていきます。(中野電車区分会 発)



6月7日 参議院会館国土交通委員長室にて

「新たなジョブローテーション」施策が始まって4年が経過し、職場では技術・技能継承不足をはじめ社員間のコミュニケーションが希薄化している。職場では仲間との繋がりを大切にすべく異動する仲間の見送りや出迎えなどを行ってきた。2023年3月に本通達でホームでの出迎えが規制されたが、私たちは職場の会議室を借りるなどして理性的に仲間を労う体制を整えてきた。ある職場でラストランを終えた乗務員に対して職場の階段ですれ違った仲間が労いの声を掛けた瞬間、管理者が飛んできて「これは組合活動だ!会議室の中でやれ!」と罵声を浴びせたと聞く。またその職場では後輩と食事に行った組合員を管理者が呼び出し「誰が行ったのか。その理由は」と事情聴取を行うなど異常なまでの職場活動の規制と排除が行われている。水戸地本の「新たなジョブローテーション」施策の実態調査に対する事情聴取ならびに組合員に対する処分も労組排除が目的であることは明らかだ。▼行きすぎた職場管理・労組排除に歯止めを掛け、安心して働ける職場をつくるのが重要だ。職場で「おかしい」と感じている仲間は大声で訴え、今こそ輸送サービス労組への結集を訴え、心ある仲間と手を携え、安全な鉄道・健全な企業を私たちの手でつくり出していこう!(K・Y)





「日本製は信頼できる。最も信頼できるのは日本」オーストラリアのシンクタンクが実施した国民調査でこんな結果が出た。「アジアで最良の友人は」という質問でも日本が3年連続でトップに輝いている。この結果はオーストラリアだけの評価ではなく、国際的に見ても日本は「信頼に足りる国」との認識が比較的広がっている国の一つだと言えらる。この信頼の高いイメージに貢献してきたのは間違いなく『メイドインジャパン』の品質である。製品一つ一つも故障が少なく黙々と働き続ける設計思想が世の消費者に「誠実」「質実剛健」というプラスの評価を植え付けてきた。

しかし、日本製品をめぐる不祥事が相次ぎ、その足元は大きく揺らいでいる。トヨタ自動車など自動車大手5社で「型式指定」に関する新たな認証不正が見つかったとの報道がされた。型式認証とは安全性・環境性能が基準を満たしているかを国が事前に審査する制度だ。すべての試験項目をクリアして初めて大量生産が可能になる仕組みである。記者会見では「実際には国が定めた基準以上の厳しい審査を社内ですべて実施している」と述べ、「安全性に問題はない」と回答しているが、「社内審査はクリアし車の性能は十分だが、国への手続きでミスがあった」と言わんばかりの責任逃れで無責任な発言は「日本製を信頼してくれている多くの方々を裏切るものだ」。

「信頼」は一日にしてならず！

職場活動を基礎にした日常活動を強化し、社会常識と

倫理観で労働組合としてのチェック機能を発揮しよう！

近年、自動車業界では検査データ改ざんなど悪質な不祥事が毎年のように発覚しているが、改ざんを行った理由はほぼ共通しており、製品の開発期間の短縮、利益重視の経営陣（経営姿勢）が過剰なノルマを社内（社員）に押し付け、追い詰められた現場（社員）が不正を行う構図になっている。今回の不正で5車種が生産停止になり、取引先約500社以上の社員に影響が出るとされ、そこで働く労働者の生活すら脅かされている。どんなに利益を計上しても「信頼」や「信用」という土台が崩れては元も子もない。しかし、自動車業界の出来事は決して他人事ではない。JR東日本においても利用者不信感を抱かせ信用を失う事態が起きてしまった。

ある職場で刊行された社内報で人身事故に遭遇した運転士が『最年少記録』『歴史に残る記録を作った（笑）』などと語る記事を掲載していたことが全国版の新聞で報じられた。取材に対し支社広報担当は「不適切な内容だった」と認め、「再発防止に社員教育を徹底する」とコメントした。利用者からは倫理観の欠如を指摘する厳しい声があがり、JR東日本への信頼が揺らぐ事態となっている。会社はいつの時点で「不適切」と認識したのか。間違いなく社内報（区報）の記事として発刊した時点ではその認識にはないはずだ。なぜなら、分會役員が社内報の記事を問題視し、管理者に指摘したことで記事の不適切部分のみを削除・訂正したからである。発出された「社員の皆さんへ」では「法令順守のみならず、企業倫理に従って行動することも含めて『コンプライアンス』であることを理解し、社会規範や社会常識に従って行動すること、お客さまや地域の皆さま並びに社員等の権利に配慮した言動を心がけることを強くお願いしたい」と訴えているが、歪んだ経営姿勢が倫理観の欠如として表れているのは明らかだ。社員に責任転嫁するかのような姿勢は認められない。JR東日本は不正の続く自動車業界とは違う。それは、各職場で社会常識と倫理観を持ち合わせた輸送サービス労組の組合員がチェック機能を発揮し、安全安定輸送をつくり出し「信頼」「信用」を築き上げているからだ。7月7日には結成5年目の定期大会を迎える。大会スローガン「輸送サービス労働への『共感』から、すべての仲間の実の声に基づく『共創』へ！」の実現を目指し、定期大会に結集しよう！

【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

【申37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（エルダー関係）

現場の思いに報いない、社員を置き去りにした会社姿勢が明らかに

夏季手当補給と処遇改善を「曖昧」にする姿勢を厳しく指摘！

- 《私たちの主張・求めたこと》
- ◇ 1月の上方修正で株主配当を70円へ、2023年度決算状況から更に85円に引き上げた。社員へ還元はないのか。
 - ◇ 売上人件費率は「過去最低」、社員への還元が低い証左だ。
 - ◇ 手当と処遇改善を一緒にされては困る。組合はあくまでも夏季手当に対しての補給を求めている。

- 《しかし、会社は…》
- ✓ 株主配当の増配をしたから夏季手当補給を行うという考えはない。
 - ✓ 夏季手当2.7ヶ月分は、好決算を生み出したうえでも妥当な数字だと考えている。
 - ✓ これまで様々な処遇改善などを行い、社員への還元はしっかり行っている。

中央本部は5月29日「申36号、6月7日に申37号の団体交渉を行いました。物価上昇によって実質賃金は上がらず社員・家族の生活は苦しくなっていること、2023年度期末決算では「増収増益」「3期連続の増益」の好業績を生み出した現場の努力を正しく評価し、組合員・社員へ夏季手当補給を行うことを求めました。会社は「考えは受け止める」としながらも最終「夏季手当2.7ヶ月分は好業績を出したうえでも妥当であり、夏季手当補給をしない」という考えはない」と回答しました。株主配当のみを厚遇し、ステークホルダーである社員を置き去りにした姿勢が明らかにになりました。改めて、新賃金と夏季手当の同時議論は回答水準を低く抑え込むための手法だったことが明確になりました。輸送サービス労組は「社員・家族の幸福の実現」を具現化するために、今後も継続して要求を行い求め続けていきます。

詭弁を弄し社員を置き去りにする会社姿勢は断じて認められない！

申42号 夏季手当に関する申し入れ (5月24日提出)

JR東日本運輸サービス (JETS) 【正社員】基礎額の (JR 出向を除く) **妥結**

2.5ヶ月 + 10万円

※支給日：6月24日(月)以降準備出来次第
【平均基礎額】190,000円 【平均支給額】575,000円

申41号 夏季手当に関する申し入れ (5月22日提出)

JR東日本ステーションサービス (JESS) 【社員】基本給月額額の (契約社員含む) **要求**

3.5ヶ月分

※支払い指定日：6月28日(金)までとすること。

2024年5・6月期 団体交渉開催状況

| | | | | |
|-------|------|---|------|------|
| 5月16日 | 申1号 | 「いのち」を守る「安全第一」の企業文化を確立し、すべての人から必要とされるJR東日本をつくりだす申し入れ | 第4回目 | 全項終了 |
| 24日 | 申25号 | 現場作業員の誤認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 | 第2回目 | 全項終了 |
| 6月3日 | 申41号 | 【JESS】2024年度夏季手当に関する申し入れ | 第1回目 | |
| 5日 | 申42号 | 【JETS】2024年度夏季手当に関する申し入れ | 第1回目 | 全項終了 |

2024年5月期 新規申し入れ状況

| | | | |
|-------|------|--|-------|
| 5月17日 | 申39号 | 「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ | 全16項目 |
| 22日 | 申40号 | 公共交通を担う者の責務を全うするために、現場と利用者の声に踏まえた駅販売体制の再構築を求める申し入れ | 全6項目 |

JR東日本八王子駅 パンプ配布処分事件 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
次回期日：7月17日(水) 13時30分より

STOP! 企業倫理の逸脱 NO! 企業犯罪

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

- 水戸地本からの申立て (2023年3月13日提出)
 - 6月6日(木)、東京都労働委員会において、第4回調査を開催。第5回調査は9月5日(木)10時30分から行われます。
- 東京地本からの申立て (2022年11月25日提出)
 - 7月11日(木)10時30分から東京都労働委員会において、第6回調査が行われます。
- 八王子地本からの申立て (2023年1月18日提出)
 - 7月4日(木)10時00分から、東京都労働委員会において、第6回調査が行われます。

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！

レク・サークル 楽しい時間を仲間とシェア! 仲間との絆を深めよう!

八王子地本山部 5月15日@高尾山 五月晴れのもと山登りを楽しむ!

私たちの努力でつくり出した好業績！
“現場の努力”への還元を求めた要求実現せず
申37号 劣悪な労働環境での就労の現実を強く訴え、本体として責任をもつて対応することを確認！