

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6月10日(月)
 号外

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を含む)
 QRコードは、(株)デンソーウェブの登録商標です



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を応援しています。

JR東日本輸送サービス労働組合
第7回定期大会 運動方針 (案)



550名を超える仲間が結集した
 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

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!

- 1. JR東日本の安全性再確立!
 鉄道という“命をあずかる労働”に向き合い、地域と社会に必要とされるJR東日本であり続けよう!
- 1. 真の笑顔と活気あふれる職場を実現!
 一切の労組ハラスメントと不法行為を根絶し、すべての職場から創り出す“日常活動”によって、
 JR東日本輸送サービス労働組合への結集を実現しよう!
- 1. 働きがい・生きがい・こころの豊かさ実現!
 働き方と賃金の曖昧化を許さず、働く者が主役の仕事と職場の創造を通じ、
 安心して働き続けられるJR東日本グループを創造しよう!

JR 東日本輸送サービス労働組合
第7回定期大会
 ◇と き◇
 2024年7月7日(日)
 10時30分～17時00分(予定)
 ◇と ころ◇
 赤羽会館 大ホール

MAIL NEWS
 2024.01.24 No. 142
新幹線で長時間停電が発生!
復旧作業中に感電事故が発生
徹底的な原因究明を

1月23日午前10時頃、東北・上越・北陸新幹線で停電が発生、この影響で一部区間を除いて全ての新幹線が終日運転を見合わせ、およそ12万人の利用者にご迷惑をおかけしました。上野～大宮間の区間で架線を引き張る装置が壊れたことで、架線が垂れ下がってしまったことが原因とのこと。復旧作業と運転再開に向けて懸命に対処、ご尽力いただいたすべての組合員・社員に敬意を表します。しかし、復旧に向けて作業をしていた協力会社作業員が感電するという、あってはならない二次災害が発生しました。二度とあってはならない事象であることを重く受け止め、早急な原因究明と再発防止が必要です!

安全を最優先にする企業風土を 私たちの手で取り戻そう!

5月15日、JR東日本内の組織の一部改正がプレス発表されました。内容が、「安全正産部」を「サービス品質改革部」を鉄道事業本部から独立させ、その理由を「お客さまや地域の皆さまからの信頼」を将来にわたって強固にしていく役割を果たす、グループ全体の持

運動の基本(案)

1. JR東日本の安全性再確立!
 鉄道という“命をあずかる労働”に向き合い、
 地域と社会に必要とされるJR東日本であり続けよう!

2024年4月30日に公表された「2024年3月期決算」は、1月31日に上方修正された業績予想よりも大きく上回る「好決算」を実現しました。さらに、2024年度の「ゴールデンウィーク」における利用実績でも対前年104%という高水準の利用実績を計上しました。この背景には、日々の不安に立ち向かいながらコロナ禍と赤字経営を乗り越え、安全を基礎として安定した輸送を確保し続けた職場の努力があったからに他なりません。このような職場の努力こそが、JR東日本の健全経営に導く原動力になるとは言っても過言ありません。JR東日本輸送サービス労働組合は、地域と社会に必要とされるJR東日本であり続けるために、これまでの運動に懐疑することなく、今後も、すべての仲間とともに着々と歩み続けていきます。

「ゴールデンウィーク」輸送を目前にした4月22日、渡利副社長(鉄道事業本部長)は「お伝えしたい思い」と題して、全社員に向けた直筆のメッセージを出しました。昨年からの止むことのない事故事象に対する危機感や、失いつつあるJR東日本に対する信頼を取り戻すための直筆のメッセージは、従来の経営陣にはない手法で社員に直接考え方を伝えた意味で、労働組合として真摯に受け止めるべきだと考えています。

しかし、そのようなメッセージが出ている一方で、時期を同じくして列車運行に係わる相次ぐ取り扱い誤りに対しておこなわれた全社員教育では、正しい報告や独断作業に対する問題性が改めて周知されています。この中には、事象についてその先に潜む危険や問題などを想定して、事象の重大さを再認識させる場として強く位置づけられています。しかし、重要なのは事故や事象の背景に迫ることです。にもかかわらず、事象に直面した当事者の状況やワゴン列車などの運行形態の問題などには触れることなく、問題点のみが大きくクローズアップされたものになっています。安全はルールの上で成り立つと同時に、どれだけ機械化・システム化がされようが、人間労働を原則に置かなければ成り立ちません。その理由は、人がおこなう多くの作業は、精神面が大きく関わるからです。一言一句、事象を発生させてしまった当事者への状況確認のための聞き取りは「何が悩みはあるのか」という第一声から始まっています。しかし最近では「寝ていたのか」「見て動いたのか」などの言葉から聞き取りが始まる言われています。最近多く発生している保安装置の独断復帰は、安全の最終的な歯止めとなる機器である以上、重大な問題として捉えなければなりません。そして、その事は誰もが知っている事実です。それでも、事象に対して正しい報告ができない状況は後を絶ちません。この状況を阻害する要因は、事象に対する自己保身であり、隠したいと思ふ人間の心理状態です。この心理状態を前提にするならば、保安装置が動作すること自体が悪ではないことを正しく伝え、独断復帰する危険性を教えない限り心理状態をフォローする再発防止教育にはなりません。

職場では「新たなシフトローテーション」施策によって、経験豊富な指導担当は強制的に配置転換させられています。変革という経営方針の下で「脱古く連携」が進められる組織再編では、少ない要員で多くの業務量を抱うことが強制され、安全を考える余裕が職場にはなくなっています。JR西日本福知山線事故は、来年で20年を迎えます。この事故の教訓は、日勤教育をはじめとする安全管理のあり方が大きく問われ、JR東日本においても教育のあり方などの議論も多くなってきた歴史もあります。しかし、もう一つの側面では「稼働」ことが優先され、余裕のない過密な列車ダイヤによる慢性的な列車遅延が、運転士の精神を追い詰め、速度超過やオーバーランを誘発し、あの惨劇を生み出した事実を忘れてはいけません。

「継続的な成長」は「なげ」で実現しています。しかし、この組織改正は、今の職場現実を委ねるだけの力を持っているのでしょうか。相次ぐ組織再編で職場は疲弊しています。この疲弊する職場を理解せず、歯を食いしばって奮闘する社員に真摯に向き合うことが必要です。事故事象に対する信頼やみどりの窓口廃止による信用失墜などへの対応でしかないことは、誰が見ても分かることです。「想定外を想像し安全を先取る」としたグループ安全計画2028の基本理念は、今更なる現実を理解することなしに実現することはできません。ルールを守れば事故の発生要因は減少するかも知れません。しかし、それでも事故が発生する現実の掘り下げなしに、真の事故予防は成し得ないことを基礎に、あるべき姿を教えることも教育から「JTSU-Eの指導」に作り変えていくことが重要になると思います。

2025年3月に予定するダイヤ改正までに現業機関においては統括センター化が完成します。また、長編成ワンマン運転の導入実施もダイヤ改正から実施予定

転の導入実施もダイヤ改正から実施予定になっていきます。一方で、人の心を壊すまで言われるジョブローテーションにより、仕事に対するモチベーションは低下の一途を辿っています。大きな変化に晒される2024年である中で、それを担う社員一人ひとりに向き合い施策を検討することは、輸送サービス労組から声を上げ、その問題解決に向かっているかなければなりません。8月12日「いのち」を守る！鉄道業の専門性を重視した人間力・現場力が蓄積された『鉄道人』の自覚と責任ある行動を実践し、社会から信頼される安全な鉄道を実現する8・12集会(仮称)を開催します。今更なる仕事と社会に目を向け、地域と社会に必要とされるJR東日本であり続けるために「命をあずかる労働」とは何かを考え、一人ひとりが立ち向かわなければなりません。鉄道の最大の使命は「安全」です。全職場から創り出す安全方針を活動の軸に、JR東日本の安全性確立のために全組合員の奮闘を要請します。

2. 真の笑顔と活気あふれる職場を実現！

一切の労組ハラスメントと不法行為を根絶し、すべての職場から創り出す「日常活動」によって、JR東日本輸送サービス労働組合への結集を実現しよう！

2024年4月24日、JR東日本脱退パワハラ訴訟控訴審は、JR東日本による脱退パワハラへの組織的関与を明らかにするために、全組合員の控訴内容を棄却し、①JR東日本で行われた管理者の行為は、脱退勧奨の不当労働行為であった②東京地裁は会社の使用者責任を認めた③各地の現場で脱退勧奨が行われた可能性は高いこととした。第一審での勝利判決を維持した上で、4年4ヶ月に及び脱退パワハラ訴訟は終結しました。

2018年当時、職場の内外で連日連夜おこなわれたJR東日本の組織的な脱退勧奨・脱退パワハラに「おかし」と思いつながら、自身に降りかかるような不利益に恐怖を抱き、多くの仲間が沈黙し労働組合からの脱退という道を選択しました。しかし、脱退パワハラ訴訟をたたかいた4人は、誰の目にも明らか企業犯罪に沈黙するのではなく、あらゆる不条理に抗い仲間を守るために「あったことをなかつたことにはできない」という強い決意のもと、2019年12月26日に

この4人が最先頭に立ったたたかいは、本来であれば労働組合がその切っ先に立つべきものです。しかし、悩み苦しむ者たちを救済するための労働組合は、当時の私たちの前には存在していませんでした。だからこそ、輸送サービス労組が「全ての仲間のために立ち上がり、あらゆる不条理に立ち向かい、組合員を置き去りにせず、組合員を守るための唯一の存在として結成する原動力になった」とは言っても過言ではありません。

輸送サービス労組は、4月24日に再確認した勝利判決と運動の到達点を基礎に、最高裁判所への上告手続きをおこなわないことを判断しました。それは、脱退パワハラ訴訟で実現した力を今なお仕掛けていく労働組合ハラスメントに抗するために位置づけ、その問題解決を図らなければならないからです。



4月24日 参議院会館講堂
労組ハラスメントは許されない！ 健全な鉄道会社を目指すために立ち上がる総決起集会

裁判等の公の場で「組合員が組合活動をしているから組合活動」「就業規則で認められない組合活動」「許可がなければ職場での組合活動は禁止」など、輸送サービス労働組合を妨害し、職場から徹底して排除する動きも出てくることを懸念し、抹殺する動きも出てくる可能性があります。その11月16日(経団連が公表している)「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」も無関係ではありません。労働組合の存在を排した企業運営が着々と目指されていることに危機意識を持つつつ現状に立ち向かわなければなりません。



第二に、脱退パワハラ訴訟控訴棄却に対して、会社は「社員の手を離す」という「極めて少額の慰謝料の支払いが命じられた」ことで、裁判を通じて問われた使用者責任を金銭的解決に切り縮め、再発防止に向けたJR東日本の姿勢を明らかにしていません。そもそも、不法行為をおこなった者が、鉄道会社にとって最も重要な安全を司る機関の要職に在り続けていること自体が理解に苦しむものですが、5月8日におこなわれた社長定例会見で突如として明らかになった「みどりの窓口廃止凍結」も同じように、利用者の声に心えるかのように見せつつ「見直し」には一切言及しない姿は、原因となった事実に向き合わず、一切の責任を誰も取らないJR東日本の経営姿勢を如実に示すものです。このような経営姿勢を是正するところから、JR東日本の健全化は実現し得ないことを念頭に、団体交渉をはじめ、あらゆる労使協議の場を活用して、是正に向けた運動を強化していきます。

第三に、脱退パワハラ訴訟控訴棄却に対して、会社は「社員の手を離す」という「極めて少額の慰謝料の支払いが命じられた」ことで、裁判を通じて問われた使用者責任を金銭的解決に切り縮め、再発防止に向けたJR東日本の姿勢を明らかにしていません。そもそも、不法行為をおこなった者が、鉄道会社にとって最も重要な安全を司る機関の要職に在り続けていること自体が理解に苦しむものですが、5月8日におこなわれた社長定例会見で突如として明らかになった「みどりの窓口廃止凍結」も同じように、利用者の声に心えるかのように見せつつ「見直し」には一切言及しない姿は、原因となった事実に向き合わず、一切の責任を誰も取らないJR東日本の経営姿勢を如実に示すものです。このような経営姿勢を是正するところから、JR東日本の健全化は実現し得ないことを念頭に、団体交渉をはじめ、あらゆる労使協議の場を活用して、是正に向けた運動を強化していきます。

3. 働きがい・生きがい・こころの豊かさ実現！

働き方と賃金の曖昧化を許さず、働く者が主役の仕事と職場の創造を通じ、安心して働き続けられるJR東日本グループを創造しよう！

2024年3月8日、JR東日本会社は「新賃金」と「夏季手当」に対する回答を示しました。一般的な集中回答を前にした異例とも言えるJR東日本会社の姿は、1995年の連合内主要労働組合の早期妥結という春闘の闘争形態が崩壊させられた「95春闘」を彷彿とさせました。この労働組合が「上」の上げる運動を崩しながら示された回答によって、大企業労働交渉が「下」の出す「ママ場」を想定した職場からの運動と組合員の高揚を通じて「上」の出す要求実現に向けた職場活動を基礎にした団結は、大きく弱体化してしまいました。物価高騰の波が賃金引上げの必要性が日本全体に巻き起こる中で、経団連が進めようとする「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」が象徴するように労働交渉は形骸化が目指され、労働組合の最大の武器と言える「団結」が弱体の道に引き摺り込まれようとした歴史的な事実です。2024年度賃金のベースアップを振り返る上では捉え返さなければなりません。しかし、職場から創り出す輸送サービス労働組合への「共感・共創」を妨げるような「ジョブロー

2024年度賃金のベースアップ実現に向けた交渉の特筆すべき問題は、会社が提案権を行使して「新賃金と夏季手当の同時検討」に同意し、そのための労使協議を労働組合に対して強要したことです。多くの労働組合は会社提案に同意し、ベースアップのセット要求を提出し、団体の交渉は進められました。JR東日本には、11団体の労働組合が存在しています。これまで労組組合毎に方針は違

MAIL NEWS
2024.04.28 No. 242
脱退パワハラ訴訟
4月27日 全地本代表者会議を開催
第一審で不当労働行為が認定された事実は変わらない！
あったことをなかつたことにさせなかつた！
勝利判決とこの間のたたかひの成果を確認！
不当労働行為が認定された事実・到達点を全組合員で確認しよう！
そして、あらゆるハラスメント・差別の根絶、健全なJR東日本を実現するために職場活動を強化しよう！

そして、全ての課題に共通して立ち向かうべき課題が、輸送サービス労組への多くの仲間の結集を実現することです。職場で働く若い仲間たちは、脱退パワハラ訴訟で私たちが訴えた2018年当時の異常なまでの職場管理や、連日のパワ

2024年3月8日、JR東日本会社は「新賃金」と「夏季手当」に対する回答を示しました。一般的な集中回答を前にした異例とも言えるJR東日本会社の姿は、1995年の連合内主要労働組合の早期妥結という春闘の闘争形態が崩壊させられた「95春闘」を彷彿とさせました。この労働組合が「上」の上げる運動を崩しながら示された回答によって、大企業労働交渉が「下」の出す「ママ場」を想定した職場からの運動と組合員の高揚を通じて「上」の出す要求実現に向けた職場活動を基礎にした団結は、大きく弱体化してしまいました。物価高騰の波が賃金引上げの必要性が日本全体に巻き起こる中で、経団連が進めようとする「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」が象徴するように労働交渉は形骸化が目指され、労働組合の最大の武器と言える「団結」が弱体の道に引き摺り込まれようとした歴史的な事実です。2024年度賃金のベースアップを振り返る上では捉え返さなければなりません。しかし、職場から創り出す輸送サービス労働組合への「共感・共創」を妨げるような「ジョブロー

2024年度賃金のベースアップ実現に向けた交渉の特筆すべき問題は、会社が提案権を行使して「新賃金と夏季手当の同時検討」に同意し、そのための労使協議を労働組合に対して強要したことです。多くの労働組合は会社提案に同意し、ベースアップのセット要求を提出し、団体の交渉は進められました。JR東日本には、11団体の労働組合が存在しています。これまで労組組合毎に方針は違

MAIL NEWS
2024.03.15 No. 209

申32号団体交渉終了後
全日本代表者会議を開催し
2024年度賃金のペースアップ
夏季手当

**すべての社員に適用される賃金制度は
公正公平でなければならない!**
「令和6年度新賃金・夏季手当のポイント」を用いた回答は
会社の欺瞞性と対外的に注力した手法であり、
組合員と社員を置き去りにした経営姿勢は決して許されない!

妥結にあたり労使で以下4点について確認

- 労働条件の向上、処遇改善、健康増進などを通じて社員・家族の幸福の実現、そしてグループ全体の成長に繋げていく。
- 働きがいや創出するために処遇改善に継続して取り組む。
- 安心して働ける環境をつくる。
- 労働条件の最たるものは賃金であり真摯に労使議論を行っていく。

会社の「働きがい」によって必要な人に賃金・手当が行き届いていない現実を重視し
誰もが働きがい・生きがい・心の豊かさを享受するために、大きく歩み出そう!

「働きがい」は、賃金と関係が深い。賃金を上げれば、働きがいも上がる。しかし、働きがいがあるからといって、賃金を上げないという考えは、短期的な利益を優先している。長期的には、働きがいがある社員は、生産性も高く、離職率も低い。これは、企業にとって大きなメリットである。したがって、働きがいと賃金は、両立させるべきである。企業は、働きがいのある環境を整え、同時に賃金を適切に引き上げるべきである。これによって、社員は働きがいを感じ、企業は生産性を高めることができる。これは、企業と社員双方にとっての利益である。

MAIL NEWS
2024.05.29 No. 266

黒字化までの努力と好業績結果に誇り、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申し入れ
団体交渉を行う!

2023年度の決算を鑑みれば
夏季手当の補給は当然! 現場の思いに報いない
会社姿勢が明らか

1月の上方修正で株主配当を70円へ、また2023年度決算の状況から更に85円に上げた。なぜ、社員への還元を行わないのか。
2.7カ月は、賃金と夏季手当を同時検討した第三四半期決算の業績反映であり、一方で、売上人件費率は「過去最低」私たちの生産性が上がっている。社員に対する還元が低いという証左だ。

好業績を生み出した原動力は現場の努力の賜物であり、労働の価値が高まっている。
「なぜ、夏季手当補給に至らないのか」強く主張!

株主配当、内部留保、役員報酬を上げて、ステークホルダーである社員には決して振り向きりにしている!
公正公平な分配ではないことを指摘!好決算でも社員への還元をしない会社姿勢が明らかになった!

会社の認識・考え方

- 考えを否定するつもりはないし、受け止める。株主配当をしたから夏季手当補給をするという考えはない。社員への還元はしっかりやっているつもりだ。
- 好決算を出したことは報れなく社員に還元している。3月8日に申した夏季手当2.7ヶ月分は、好決算を生み出したうえでも必要な数字だと考えている。
- 物価上昇により社員生活に影響が及んでいることは認識しているが会社としても影響を受けている。年度末決算の状況からみては処遇改善の実施を行っていない。社会状況も考慮しながら考慮して判断した。生活設計が立てられたために賃金と夏季手当を同時検討してきた。総額に賃金の低下は理解している。重要視しているのは、賃金がいくらくて手元にくるかで、平均賃金内賃金が下がった状況は良くない。平均1万円を超えるペアを上げたことは会社として踏み込んだ判断をした。
- 社員を大切にすることは認識一致している。人件費を低く抑えたいという考えはない。働きがいの向上を図りながら、直近の業績、中長期的な見通しの判断をしてこの水準になった。

好業績は私たちの生産性が高まったからであり、現場の苦労がすべての社員に還元されなければならない!
業績反映・業績運動という手当一時金の性質からみれば還元を行わない理由は見当たらない!
過去最高益に匹敵する好業績を見越して夏季手当の倍額回答をした会社の欺瞞は断じて認められない!
社員・家族の幸福の実現を具現化するために輸送サービス労組は要求を継続し続けていきます!

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) 日常活動を通じて、輸送サービス労組運動の正しさを未加入者に訴え、共感と共創をつくり出し、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り要求の実現に向け、全組合員参加の運動にこだわり、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、職場におけ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、問題解決と労働者代表への問題解決に向けた働きかけを行います。
- (4) 経団連が提唱している「自社型雇用システム」や「労使協創協議制」の確立に対しては、日本型雇用システム(メンバーシップ型雇用)を活かしながら、鉄道業の特性を対置し、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。
- (5) 労働三権から逃げず、組合員間の議論を通じて労働者の権利意識を高める労働組合を目指します。
- (6) 「組合員の真の笑顔」と「活気あふれる職場」を取り戻し「新たなジョブローテーション」撤廃に向け、発生している実害への救済と繰り返される人権侵害に終止符を打つため、職場活動の更なる強化を通じて、外部関係への要請行動も広範に展開します。
- (7) 輸送サービス労組への「労組ハラスメント」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、第三者機関を活用し、あらゆる「不法行為」の根絶を目指します。
- (8) 「健全なJR東日本・グループ会社をめざし立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JR東日本・グループ会社をつくります。
- (9) 科学技術の発展に伴う第4次産業革命の最中にある現代でも、変えてはならない「生命の尊厳」「基本的人権」「豊かな地球環境」を守りつつ、変わりゆく労働・生活環境の変化を直視するために『現代の平和研修』をつくり出します。
- (10) 関係議員や地域・利用者などの組織内外に対し輸送サービス労組運動を広めるため、広報誌「THE JTSU-E DIGEST」を適宜発行し、連帯の拡大・強化を目指します。
- (11) 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 FREEDOM」を取り組みに応じて発行します。

ヒューマン・エコロジークラブ【ブッシュクラフトキャンプ】日：2024年8月25日(日)～26日(月) 場所：百軒茶屋キャンプ場
スノークラブ【第3回JTSU-Eスノークラブレク】日：2025年2月11日(祝・火)～12日(水) 場所：シャトー塩沢スキー場、シャトーテル吉里(宿泊地)

3. 公共交通を担う使命と責任に踏まえ、“安全・安心な輸送サービス”の創造を通じた活気ある職場を再構築し、利用者はもとより地域から愛され信頼されるJR東日本をつくりあげる取り組み

(1) 「心理的安全性」が高く、差別のない公正性・公平性が確保される企業文化の創造に向けて取り組みます。なお、JR東日本の安全性再確立に向けて集会を開催します。

“いのち”を守る！鉄道業の専門性を重視した人間力・現場力が蓄積された「鉄道人」の自覚と責任ある行動を実践し、社会から信頼される安全な鉄道を実現する8.12集会（仮称）
日にち：2024年8月12日(月)*祝日
場所：北とびあ 飛鳥ホール

- (2) 鉄道業の各分野における「エキスパート・ジェネラリスト」の人材育成を通じた安全文化の醸成に向けて取り組みます。
- (3) 「新たなジョブローテーション」施策に対しては、鉄道の専門性を無視した強制配置転換により心身ともに破壊され離職者も後を絶たない状況は健全な職場風土でないことは明白であることから撤廃に向け団体交渉にて求めます。
- (4) 中編成ワンマン運転拡大における検証結果に踏まえ「車載用ホームモニタシステム」における「赤化」「白化」問題の解消ならびにワンマン運転実施線区におけるホーム屋根の設置、照明設備の改修を求め、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りだします。
- (5) 首都圏における長編成ワンマン運転の導入にあたっては、中編成ワンマン運転における課題の解決を図るとともに「安全・輸送サービスの低下する施策には反対」であることを明確にし、異常時等を含む利用者の安全の確保、輸送サービスの高度化の実現に向けて取り組みます。
- (6) 2023年11月に公表された「グループ安全計画2028」～本質をふまえ、想定外も想像して安全を先取る～に対し、尊い命（23年度2件の労働災害死亡事故）を奪ってしまった苦い教訓をもとに「真の鉄道人」を育成し、いのちを最大の価値基軸に据えた安全性再確立に向けて取り組みます。また、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。
- (7) 繰り返される事故・事象の背景とJR東日本の「事なかれ主義」「責任追及」「人事管理制度」の経営体質に迫るとともに、安全第一の職場風土の再確立に向け、各機関における「安全分科会」の議論を強化します。
- (8) 最新技術を広く活用した首都圏の輸送システムの変革としてATACS（無線式列車制御システム）の導入、ATO（自動列車運転装置）の高性能化、さらに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。
- (9) 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。
- (10) 新幹線輸送に係る安全問題および労働環境の改善・解決、組織拡大に向けて、関係地方本部と連携を強化します。
- (11) 鉄道を利用される方々からの声を受け、魅力ある鉄道の構築に向けて取り組みます。
- (12) 次期ダイヤ改正に向けては「2024年3月ダイヤ改正」の検証の取り組みに踏まえ、地域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取り組みます。
- (13) 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JR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並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。
- (14) JR東日本本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。

5. 共済活動の充実にに向けた取り組み

- (1) 「JTSU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) 「JTSU共済」加入者への慶弔時における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「JTSU乗務員共済会」への加入・拡大を目指します。

■ 当面する組織運営について (案)

- 1. 定期中央委員会は2025年2月10日(月)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3日(土)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2024年7月7日(日)とします。

2. 賃金本質論に踏まえ、働きがい・生きがい・こころの豊かさを実感できる輸送サービス労働を堅持し、JR東日本グループの労働条件・労働環境の向上を実現する取り組み

- (1) 物価高に負けず、こころ豊かな健康と働きがいを実感できるよう「賃金のベースアップ」の実現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。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。
- (2) コロナ禍でのコストダウンによる業務委託費の削減等に伴う労働条件・労働環境の悪化を許さず、JR東日本グループに従事するすべての中間の負担軽減と処遇改善に取り組むとともに、労働時間短縮、休日増、福利厚生等の総合労働条件の向上に取り組みます。
- (3) JR東日本のめざす「人事制度」の抜本的見直しに対し「賃金本質論」に踏まえた輸送サービス労働の価値を再認識し、命を預かる公共交通機関としての使命のもと利己主義でなくチームワークと専門性を深めることによる安全性の向上が図られる制度の実現をめざします。また、経験の蓄積に裏打ちされた終身雇用と年功型賃金体系の堅持に向けて取り組みます。
- (4) 期末手当については、物価高に負けない賃金引き上げの必要性和「融合と連携」をはじめとした労働の複務化に対する正当な評価を求め、業績反映・業績連動の一時金の性質に鑑み、コロナ以降回復した業績を背景に、これまでの組合員の努力が報われるように要求します。
- (5) 「変革2027」の実現に向け「中長期的な連結キャッシュ・フロー経営の実現」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、投資などの経営に対するチェック機能を強化します。
- (6) 2023年秋に取り組んだ『変革2027』の実現に向けた各施策実施による職場環境変化に対する検証の結果に踏まえ「安全」「いのち」「働きがい」「生きがい」が醸成できるJR東日本グループの健全経営・健康経営の実現をめざします。
- (7) 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。また、すべての中間が働きがいを感じながらもその一人ひとりの個性や能力を発揮できるよう、人権の尊重と公正性・公平性の観点で踏まえた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。
- (8) 「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。
- (9) 先達の技術継承と技能伝承を確実に実行できる環境をつくりだし、働きがいと健康に留意した安全な職場と安定した雇用を確保するために60歳以降の雇用制度や賃金制度について労使協議を進めます。
- (10) 『変革2027』実現に向けた組織の再編「融合と連携」「統括センター化」、権限移譲や業務の集約の施策等が行われ、指導・教育体制の不十分さや、時間外労働・休日出勤の常態化による要員需給に関わる問題に対し、公共交通である鉄道輸送の使命を自覚し、JR東日本の安全文化の創造に向けて取り組みます。
- (11) 事業場の在り方など、労使間の取扱いに関する協約に不整合な事態も散見されていることへの課題解決に取り組みます。
- (12) 労使間の取扱いに関する協約（2021年10月1日締結）の改訂時期を迎えることに対し、組合員の利益を第一とした職場活動が基本である輸送サービス労組運動を前進させるための制度見直しを提言し労使協議を行います。

4. 輸送サービス労組運動を内外へ発信し「すべての仲間」の“共感”と“共創”へ繋げる取り組み

- (1) 輸送サービス労組の運動や見解等を組合員および社会へ発信することを目的として、機関紙「THE JTSU-E JOURNAL」を定期的に発行します。なお、情勢に応じて号外を発行します。
- (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組合員へ発信し、職場討議等における活用を目的とした情報紙「THE MAIL NEWS」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活動の確立を目指し「情報発信セミナー」を各地方本部と共につくり出します。また情勢等、必要に応じ「情宣担当者ミーティング」を開催します。
- (5) 機関紙の活用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行することを目指し、各機関による情報宣伝活動を強化します。



定期大会同日
 新幹線地方本部
 結成大会開催

各地で働く仲間の結集軸をつくり出し、
 職場で発生する問題点の即時解決と
 安全第一の職場風土構築を実現しよう!