

# 輸送サービス労組 未来ビジョン

労働条件・安全と安心な鉄道・地域連帯・企業倫理を  
実現するために全ての仲間と共に歩み出そう



主役は“一人ひとりの仲間”



## 「輸送サービス労組未来ビジョン」を 全職場からつくりだす 11・4大集会

<組合員の未来を展望>

# 「輸送サービス労組未来ビジョン」

## 策定の趣旨について

2022年は、日本の鉄道開業150年、国鉄改革から35年という節目の年です。

私たち輸送サービス労組は、結成から3年目を迎えました。しかし、新型コロナウイルスの蔓延やロシアによるウクライナ侵攻などの影響から、極端な物価上昇がもたらされた結果、経済が落ち込むなど、混沌とした社会情勢の中での活動を余儀なくされています。また『人新世』における人間の行き過ぎた生産活動により、世界各地で気温が上昇し、干ばつや大洪水といった自然災害が頻発しています。そして、それらが多くの人々の「いのち、やゝ暮らし、を破壊し、犠牲を生む事態になっていることに、心を痛めてなりません。

そのような社会の大変革期を生きる私たちは、次代を見据えた「社会のあるべき姿」を示し、「いま」を生きながらも、子や孫という次世代へ引き継ぐ社会を創り出さなければなりません。その第一歩が「輸送サービス労組未来ビジョン」の策定であり、展望する未来を切り拓くための未来予測図となります。そのためには、今までの価値観だけに捉われることなく、新たな価値観を取り入れることも必要です。そして、職場の現実を直視して向き合い、組合員・家族の幸福の実現と利用者の安全と利便性の向上をいかに実現していくのかを明確に示すことが重要です。

さらに、日本における鉄道150年の歴史は、日本の近代化へ大きく貢献したことは間違いありません。その過程では、様々な変遷（へんせん）がありましたが、鉄道の安全性と私たちの労働条件がいかに向上したのか、歴史的にも繰り返されている不当労働行為をいかに根絶していくのか。そして地域に根ざした鉄道をいかに実現させていくのか。課題は山積しています。



私たちは、社会全体を考えたとき、この歴史的過程で人間が地球環境に及ぼした影響、いまを生きる時代の現実、これらを直視しなければなりません。その上で、この先人間が生き続けるために何をなすべきなのかを考え、行動しなければなりません。そして、私たちが働く「JR東日本」の職場現実を明確にし、全ての組合員がこのビジョンの策定に携わっていきましょう。その過程では、労働組合への未加入者へも私たち輸送サービス労組への結集を呼び掛け、働く者同士が連携・連帯していくことが必要です。

笑顔の満ち溢れる社会、誰からも愛され信頼される鉄道会社、そして公共交通・地域交通として社会的使命を果たし、誇りある労働を通じて、全ての人々が手を携える社会実現のために5年先、10年先を展望し、全組合員で「輸送サービス労組未来ビジョン」をつくり出し、その実現のために奮闘していきましょう。

JR東日本輸送サービス労働組合  
中央執行委員長

佐々木 宏充

# 2020

## 《2020年度 賃金引き上げ》

### 【要 求】

- ① 一律 6,000 円の  
ベースアップ
- ② 昇級係数「4」での  
定期昇給の実施

### 【回 答】

定期昇給：実施・昇級係数「4」

ベースアップ：平均 684 円

- ① 所定昇級額の 10 分の 1 を  
乗じた額
- ② 主幹職 B 以上、技術専任職及  
び S 等級以上に 200 円加算
- ③ 主務職及び T 等級は 100 円  
加算

## 《2020年度 夏季手当》

### 【要 求】

- ① 基準内賃金の  
2.7 ヶ月分 + 5 万円
- ② 危険有害業務への特別手当
  - 医療関係従事者へ  
10 万円
  - その他従事者へ  
5 万円

### 【回 答】

- ① 基準内賃金の  
2.4 ヶ月分 + 5,000 円
- ② グリーンスタッフ  
契約満了時の精勤手当へ  
5,000 円加算

2

2月10日 JR東日本輸送サービス労働組合 結成



- 申1号「労使対等・信義誠実の原則に基づき、JR東日本輸送サービス労働組合員の労働条件の向上を求める申し入れ」提出
- 申2号「2020年度賃金引き上げにおける全組合員一律のベースアップを求める申し入れ」提出

2月14日 東京地方本部 結成

2月15日 水戸地方本部および八王子地方本部 結成

2月17日 ジェイアールバス関東労働組合 結成

2月22日 日本輸送サービス労働組合連合会 結成

2月24日 2020 JTSU フットサル大会 開催



- 結成後初開催のレクを開催
- 307名の仲間・家族が参加

3

3月12日 《脱退パワハラ訴訟》 第1回口頭弁論



- 参議院会館で報告集会 開催
- 4名の個人訴訟団・6名の弁護団より報告

3月13日 20春闘（申2号）妥結



- 春闘勝利を目指し、多くの職場・機関が本部交渉団を激励

5

5月8日 2020年度 夏季手当 要求

- 申10号「2020年度夏季手当に関する申し入れ」提出

5月15日 申1号 妥結

- JR東日本との間で ●労使間の取扱いに関する協約 ●労働条件に関する協約 ●賃金控除に関する協定（24協定）を締結・調印

6

6月10日 2020年度夏季手当交渉（申10号）妥結

7

7月1日 《バス棚倉》 東京都労働委員会 第3回審問

7月4日 第3回定期大会 開催

7月4日 横浜地方本部および大宮地方本部 結成

7月28日 コロナ禍における人権否定を許さず、首都圏の安全輸送を確保するため不安のない健全な労働環境の確立を訴える記者会見 実施

10

10月24日 3地本レールサークル 思い出の115系で行く信州号の旅 開催



- サークル主催の大規模レクを開催
- 140名の仲間・家族が参加

10月27日 2020年度 年末手当 要求

- 申11号「2020年度夏季手当に関する申し入れ」提出
- 一人ひとりの“要求の根拠”を明確する「根拠運動」を展開以降、職場から取り組む輸送サービス労組運動として定着

## ■ たたかいの年表

### 《2020年度 年末手当》

#### 【要 求】

- ① 基準内賃金の  
2.7ヶ月分+10万円
- ② グリーンスタッフへ  
特別加算金 10万円
- ③ テンポラリースタッフへ  
特別加算金 5万円
- ④ JR 東日本グループ従事者へ  
特別加算金 5万円

#### 【回 答】

基準内賃金の2.2ヶ月分

11

10月31日 「水戸線ワンマン運転」 ハンドル訓練での労働基準法第34条違反

- 水地申11号「『中編成ワンマン運転の実施』施策に向けた人間労働を否定する臨時行路の即時見直しを求める緊急申し入れ」提出

11月8日 安全性・専門性・人間性を無視したジョブローテーションには反対！  
安心して利用できる鉄道と全ての仲間の働きがいを実現する11・8集会 開催



- 270名の仲間が結集

11月13日 2020年度年末手当交渉（申11号） 妥結

- 「2020年度年末手当会等に対し、“JR東日本グループで働く全ての仲間”の「いのち」「雇用」を守り、安全で安心な輸送サービスをつくりだすための意見書」を提出し、妥結

12

12月21日 《JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件》 不当労働行為救済申立て

- 八王子地本より東京都労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行い、受理される

# 2021

### 《2021年度 賃金引き上げ》

#### 【要 求】

- ① 一律 3,000 円の  
ベースアップ
- ② 昇級係数「4」での  
定期昇給の実施
- ③ 特別給付金  
全従事者へ 10万円  
医療従事者はさらに+5万円

#### 【回 答】

定期昇給：実施・昇級係数「2」

2

2月10日 第1回定期中央委員会 開催

2月17日 21春闘

- 申20号「2021年度賃金引き上げにおける全組合員一律のベースアップを求める申し入れ」提出

3

3月6日 JTSU-E 2021 春の大集会



- 全5地本の仲間が結集

3月18日 21春闘（申20号） ベアゼロ回答

- 申22号「令和3年度定期昇給を昇級係数『4』での実施を求める緊急申し入れ」提出

3月26日 働きがいのもてる制度実現を目指すエルダー集会 開催

3月26日 申22号 第2回団体交渉 対立終了

3月31日 令和3年度の昇給の精算に関する「了解事項」の締結を行う

4月9日 越中島事務所が便宜供与 開所

《バス土浦》土浦支店雇い止め 東京地裁へ労働審判申立て

4

4月23日 2021年度 夏季手当 要求

- 申26号「2021年度夏季手当に関する申し入れ」提出

5

5月30日 ヒューマン・エコロジークラブ 結成



- 輸送サービス労組 第1号のサークル結成

6

6月11日 2021年度夏季手当交渉（申26号） 妥結

基準内賃金の2.0ヶ月分

## ■ たたかいの年表

### 《2021年度 年末手当》

#### 【要 求】

- ① 基準内賃金の  
3.0ヶ月分+10万円
- ② テンポラリースタッフへ  
特別加算金5万円

#### 【回 答】

基準内賃金の2.0ヶ月分

7  
9  
10

11

6月1日 **〔水戸地本〕水戸線ワンマン運転 チラシ配布行動 展開**



- 「安全・安心な水戸線を守る会」と連携し、羽黒・岩瀬・大和駅周辺でチラシ配布

7月4日 第4回定期大会 開催

9月16日 **《バス棚倉》東京都労働委員会より全部救済の勝利命令**

10月18日 拡大グループ会社連絡会 開催

10月19日 2021年度 年末手当 要求

- 申12号「2021年度年末手当に関する申し入れ」提出

10月31日 第49回 衆議院議員総選挙 福島伸亨氏および鈴木庸介氏 当選

11月12日 2021年度 年末手当 (申12号) 妥結

- 申19号「心の豊かさや明日への活力が実感でき、安全な輸送サービスを実現する申し入れ」を提出し、妥結

11月20日 エルダー連絡会 結成総会 開催

2

2月10日 第2回定期中央委員会 開催

2月17日 JTSU-E 2022 春

- 申27号「『特別昇級』の実施を求める申し入れ」提出
- 申28号「2022年度賃金をはじめとした総合労働条件の向上を求める申し入れ」提出

3

3月17日 JTSU-E 2022 春 妥結

4

4月18日 **〔大宮地本〕日光線 緊急現地調査 実施**

- 日光線の減車・減便による混雑状況を危惧する組合員の声により緊急現地調査を実施

5

5月9日 **〔大宮地本〕日光線 減車・減便 チラシ配布行動 展開**



- 緊急現地調査を踏まえ、日光線鹿沼駅前で地域・利用者より意見を募るためにチラシを配布

5月12日 2022年度 夏季手当 要求

- 申41号「2022年度夏季手当に関する申し入れ」提出

5月12日 誠実交渉義務違反 書面にて通知

6

6月7日 2022年度 夏季手当 妥結

- 労使における3点の確認事項を踏まえ妥結

7

7月2日 第5回定期大会 開催

7月10日 第26回 参議院議員通常選挙 青木愛氏 当選

9

9月16日 労働時間の曖昧化・労働時間管理の是正に向け申し入れ提出

10

10月1日 **〔只見線 11年振り 全線運転再開 会津川口・只見間 上下分離へ〕**

10月19日 2022年度 年末手当 要求

- 申10号「2022年度年末手当に関する申し入れ」提出

# 2022

### 《2022年度 賃金引き上げ》

#### 【要 求】

- ① 一律4,000円の  
ベースアップ
- ② 定期昇給の完全実施
- ③ 昇級係数「2」の特別昇級

#### 【回 答】

定期昇給：実施・昇級係数「4」

### 《2022年度 夏季手当》

#### 【要 求】

- ① 基準内賃金の  
3.0ヶ月分
- ② テンポラリースタッフへ  
特別加算金5万円

#### 【回 答】

基準内賃金の2.3ヶ月分

<策定に向けて>

# 「輸送サービス労組未来ビジョン」

## 策定に向けてのポイント



### □ 自由な発想で多くの仲間と議論しよう！

- 自らが思い描く JR 東日本の未来ビジョン、鉄道のあるべき姿を明確にしよう！
- いま、現れている職場の現実を出し合うことから出発しよう！
- なぜその課題が現れているのか。4つの検討課題で分析し、その課題の克服のために何を具体的に取組むのか考えよう！
- 分会で取り組むことが出来ない内容は支部・地本と共有し、共に取り組みを進めよう！

**これが5年先を見据えた継続した運動へ！**

**すべての仲間と共に知恵を出し合い、**

**型にはまらない発想で議論することが求められます。**

## ■ はじめに

### この取り組みを進める上での視点

- (1) 「全ての仲間」の取り組む運動とすること
- (2) “働きがい” “生きがい” “心の豊かさ” が実感できる5年先を想定した未来ビジョンを描くこと
- (3) 地域に必要な公共交通機関のあり方を考えること
- (4) 組合員一人ひとりが夢と希望を抱くことの出来る運動を創造すること



## □ 公共交通機関としてあるべき姿を考え、創造しよう！

- (1) 国民の財産を引き継いでいる鉄道会社であること
- (2) 公共交通機関としての鉄道会社であり、地域に愛され、必要とされる鉄道会社を目指すこと



## □ この取り組みを通じて4つの目的実現を目指そう！

- (1) 公共交通機関としての地域から信頼され、“持続可能な鉄道”を実現しよう！
- (2) すべての利用者とJR東日本で働く次世代の仲間たちに“安全な鉄道”を継承するため、当面の課題として5年先を見据えた運動をつくり出そう！
- (3) 職場の閉塞感を打開し、新入社員をはじめとする多くの仲間が“安心して”結集できる組織を実現しよう！
- (4) “安全”を守り抜くために必要な職場と働き方を検討し、輸送サービス労組運動の力によって実現しよう！

**全ての仲間と共に歩み出そう！**

**そして、地域から愛され、**

**働く会社がJR東日本だから良かったと**

**言える会社をつくりあげよう！**

<目指すビジョン>

# “働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を 実感できる労働条件・労働環境を実現しよう!

<議論を進める視点として>

## □ 現状を正しく認識し、労働条件・労働環境の側面で議論しよう!

会社発足以降、労働条件の最たるものとされる賃金は、90年代末まで毎年数千円から1万円弱の純ペアが行われ、改善傾向が続きましたが、2000年代に入りバブル崩壊後のデフレと言われる時代と共に、賃金ベースの底上げは鈍化していきます。また、年間労働時間や休日数についても90年代末の改善を最後に、20年以上大幅な改善はありません。直近では、コロナ禍で顕在化した「エッセンシャル」と称される日常の社会活動に欠かすことができない、公共交通機関を担う輸送サービス労働＝鉄道業における現場労働について、世間から注目されたことも記憶に新しいことです。

未来ビジョンの策定、労働条件の検討にあたっては、職場・系統・分野ごとにある職場にある問題や課題を把握・認識することが重要になると同時に「現場第一線で働く私たちの視点」で労働条件の向上・実現を求め続けることとします。

### (1) 国鉄改革から35年、会社発足からの労働条件・労働環境を振り返ろう

- ① これまでの労働時間や諸制度の変更など、労働条件向上を実現してきたことについて振り返ろう
- ② これまでの会社施策で変化した職場環境、現れている事象から会社が目指そうとしていることを分析しよう

### (2) “輸送サービス労働（鉄道業）”とは何か？エッセンシャルサービスとは何か？を明確にしよう

- ① 鉄道業としての経験労働の必要性、専門分野として労働の高度化、これまでの事故事象と安全対策を考えよう
- ② コロナ禍で位置付けられたエッセンシャルワーカー・サービス。今後はどうあるべきか考えよう

### (3) “働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”が実感できる労働条件・労働環境はどうあるべきか？を明確にしよう

- ① 公共交通機関の鉄道輸送業としての安全安定輸送、サービスを提供し続ける上で“労働条件”はどうあるべきか考えよう
- ② 年間3分の1を過ぎず職場。その職場における労働環境はどうあるべきか考えよう
- ③ 安全な鉄道輸送サービスを提供し続けるための賃金についてどうあるべきか考えよう



## □ 労働する側＝働く側の側面で議論しよう!

グループ経営ビジョン「変革2027」が策定されて以降、「働き方」を大きく変えられる施策が進められています。私たち働く側から見たときには「働かせ方」と読み替えることもできます。

### (1) これまでの「働き方」、目指されているこれからの「働き方」、職務の「専門性」、これらの重要性を考えよう

- ① エキスパートとジェネラリストの必要性と、教育のあり方、「企画業務」「融合と連携」を考えよう
- ② これまでの施策を振り返り、
  - ◇ 乗務員では「乗務員勤務制度の見直し」「拘束時間の拡大」など
  - ◇ 営業では「販売体制見直し」、「不便に慣れさせる取り組み」や非番の長時間の「超勤」の実態
  - ◇ 施設電気では「設備の更新」「業務移管」「スマートメンテナンス」など要員体制と併せて考えよう

### (2) 進められる「効率化」「機械化」「自動化」、社員の発意や要員不足を隠すための「無人化」を考えよう

- ① システムは「人のバックアップ」として位置づけていたもの。今は「人がシステムのバックアップ」になっている。「労働」そのものの価値観について考えよう
- ② 休日出勤・作業ダイヤ・勤務指定など決められたことが守られているのか考えよう

### (3) 安全問題の視点から考えよう

- ① 入区電車に対する異線現示などの運転事故、人間系において発生する事故等を分析しよう
- ② 労働時間の曖昧化、要員の配置など決められたことが守られない環境など考えよう



## □ 課題を分析し、職場からの議論で解決・克服に向けて

職場には施策実施等による問題や課題が顕在化しています。また、潜在的にある問題や課題が「あたりまえ」になっている場合があります。

### (1) 諸施策実施等各分野・系統における「変化」の共有

- ⇒ 些細な課題・問題を「是」とせず、皆の経験を基に「どうなるのか」の発想へ
- ⇒ 組合員・社員としての“責任”と“自覚”を信頼へ

### (2) 働くこと＝労働を提供するうえでの「権利」と「義務」とは

- ⇒ 例として、職務地・職務内容・報酬等を限定にした＝いわゆるジョブ型雇用体系に導入するとどうなるのか。

職場で未来ビジョンの策定に向けて、私たち自身が「働き・労働を提供する」うえでは「権利や義務」が伴います。労働を提供する権利と義務を明確にしつつ、今までの価値判断によらない視点で課題や問題の「解決・克服」に向けて、職場議論へ繋げていきましょう。

### 労働条件を検討していくにあたって

「賃金」「労働環境」「職場環境」「要員」「施策」など多岐にわたる内容になります。そのどれもが現場で解決することが困難なものが多く、分会・支部・地本と連携しないと課題の克服、解決には至りません。職場ではこれまで実施された施策を振り返ること、施策によって現れている事象を具体的にしていくこと、継続した検証から具体的項目を確立し、会社の視点や発想ではなく、私たち「働く側」の視点を基本原則に抜本的に見直していきましょう。

**「言っても変わらない（＝文句・不満）」を  
「俺が・私を変える原動力に（＝未来ビジョン）」を合言葉に  
“働きがい” “生きがい” “こころの豊かさ” の実現へ**

<目指すビジョン>

## 職場運動を基に

# JR東日本の安全文化を創造しよう!

「安全」は私たち鉄道業では最も優先されるべきものです。それは全ての系統に当てはまります。JRの歴史的な事故では、1998年の「中央線青柳事故」、1999年の「山手貨物線作業員触車死亡事故」、2005年のJR西日本「福知山脱線事故」「羽越本線脱線転覆事故」と、これまで多くの利用者と私たち作業員の“いのち”が鉄道事故によって奪われました。今の会社を見たときに、重大事故に繋がる事故・事象が後を絶ちません。

私たちは二度と事故を起こさないために、一人ひとりが「いのち」とは何かを考え、「安全」に向き合い、対策を実践することで、輸送サービス労組から職場における“安全文化”を築き上げていきましょう。



## □ 職場の現実から考えよう! 国鉄改革から35年。

### いま、JR東日本の安全は「福知山線脱線事故前夜」

あなたの職場は“安全な職場”ですか。いま、「変革」を目指しているJR東日本では、全系統・全職種で事故事象が増加傾向にあります。大事故に至らずとも、重大事故に発展しかねない事象・今までにない事象が多発しているのが職場の現実ではないでしょうか。まずは、自分の職場で発生している事故・事象を掘り出してみましよう。

<営業職場>・・・教育不足と間違った責任感からの来宮駅退避誤り

<運車職場>・・・「安全のキーマン」と称される、管理者によって繰り返されるパワハラ  
ジョブローテーションによる精神的余裕の無さから発生する事象

<施設・電気職場>・・・繰り返される退避誤り、現場現実と乖離した通達（本電70号）

### まさに今、世代交代期の最中! しかし、事故・事象が増加傾向!

各職場で発生している事故・事象の掘り出しから、その背後要因を考えてみましょう。

- ① 事故事象に対して4M4Eなど「ヒューマンファクター」の視点を踏まえた原因究明が欠落している。
- ② 採用問題。自分がやりたいことが出来ず、若手社員のモチベーションの低下。仕事に対する「誇り」や「使命感」を持つことが出来ない。
- ③ 職場のワンフロア化、リースペース化により常に管理者からの「監視下」におかれ、お互い本音の議論ができない職場環境から「心理的安全性」が醸成されていない。

上記のように、様々な要因が見えてきました。

## □ 課題を明確にしよう！いま、JR 東日本の現実とは？ 「安全」という言葉を安売りしている

JR 東日本の「グループ安全計画2023」では、安全文化のさらなる進化を謳い、安全に対する5つの文化の浸透を目指しています。この5つの文化を浸透させるために、一人ひとりに「リスクを徹底的に掘り起こす」「作業実態と合っていない環境（ルールや設備）を知得する」「周囲の上手くいっている工夫・コツを学ぶ」などの「安全行動」を実践させるとしています。

### 【安全に対する5つの文化】

- ① 正しく報告する文化
- ② 気づきの文化
- ③ ぶつかり合って議論する文化
- ④ 学習する文化
- ⑤ 行動する文化



### 【実際に職場で現れている5つの文化】

- ① 虚偽は罰し、無理やり報告させる文化
- ② 物言わぬ文化
- ③ 上意下達の文化
- ④ マニュアルを増やし、責任を押し付ける文化
- ⑤ 強行する文化（まずやってみよう）

会社の安全計画と職場現実が大きくかけ離れている



## □ 明確になった職場の現実と多くの課題！

「安全と安心な鉄道」のビジョンに近づけるためには

明確になった数々の問題点を变えるため、団体交渉等に向けた実践を全職場からのたたかいで作り出し、まさに不安全と言わざるを得ない JR 東日本の現実を変えていきましょう。

- ① 全系統で「安全分科会」をつくり、安全に対する議論を行う土台をつくる
- ② 各職場における「私たちの安全はこうあるべきだ！スローガン」を掲げる
- ③ 「4M4E」「ヒューマンファクター」「心理的安全性」などの哲学を活用し、問題点を明確にする

私たちは、鉄道の安全哲学として『ジェームズ・リーズンの掲げる安全の4つの文化』を職場での議論を通じ、職場の安全文化として根付かせていきましょう。

1. 「正義の文化」 2. 「報告できる文化」 3. 「柔軟な文化」 4. 「学習する文化」

おかしいことはおかしい！ 間違っていることは間違っている！ と指摘できる  
「正義の文化」として安全文化を堂々と語りましょう！

そして安心して働ける「心理的安全性」が守られる新たな安全文化を仲間と共につくり出そう！

<目指すビジョン>

# どの地域・誰でも平等に利用できる 地域に愛される鉄道を創り出そう!

いま、地域の足としての鉄道は、公共交通・地域交通としての真価が問われています。そして、私たちの働く JR 東日本は、35 年前の国鉄改革により、国民の財産である国鉄を継承し発足しました。なお、発足にあたり、長期債務の負担は国民に強いものとし、今なおその負担は発生し続けています。そんな JR 東日本は、民間企業としての利益追求だけでなく、どの地域でも、誰でも平等に利用できる地域に愛される鉄道をつくり出すことが社会的な使命ではないでしょうか。



## □ 地域の中に存在すべき JR 東日本 顧客軽視で利用者は置き去り！利益追求の効率化でさらに利用減

いま、JR 東日本は地域の中でどのように位置付いているのでしょうか。職場では、利用者にとって不便になっていく現状、そこには利用者や自治体との十分な議論がなく、声も反映されていない顧客軽視・地域軽視の実態が明らかになりました。また、会社が「ご利用の少ない区間」を公表した『3566 問題』では、地方ローカル線で存廃の議論が顕在化し始めています。

### <現れている課題として（地域とのかかわりと、職場で現れている課題）>

#### 利用者に対して現れている事象を考えると・・・

- ① ダイヤ改正による減便や両数削減（減車）により利便性が低下。沿線の学校などの通学に多大な影響。
- ② 自治体から支社へ「駅改良工事に伴う“駅通路へのベンチ等の設置”」の要請に対する会社の対応は冷ややか。
- ③ 会社は「ご利用の少ない線区」として 1 日あたりの利用者が 2,000 名未満の「35 路線 66 区間」を公表。地方ローカル線の存廃の機運が高まる。

#### 職場に現れている事象を考えると・・・

- ① これまで無料で行っていた地域向け公開イベントに代わり、社員発意を基にした有料イベントの開催。
- ② 営業施策による駅の販売体制の変化（自治体には十分な説明をしていない）。

なぜ利用者を置き去りにした顧客軽視・地域軽視の施策が進められていくのでしょうか。考えると以下のような背景が見えてきます。

#### 見えてきた顧客軽視・地域軽視の施策実施の背景

- (1) このような現状は、JR 東日本会社の飽くなき“利益追求のための効率化”により引き起こされている。
- (2) JR 東日本会社は「利用者を選んでいただく」意識が希薄化し、利用者のニーズに応えるのではなく、利用せざるを得ない状況をつくり出している。

## □ 地域に愛される“地域交通”の実現を！ 地域と連帯した交通労働者の私たちが作り出す鉄道ネットワーク

今発生している課題を解決していくためには、私たちが地域・利用者の声を拾い上げることが必要になります。まずは地域・利用者の求める“地域交通”の姿を知り、現実の姿と対比することで、目指すべき“地域交通”と“鉄道ネットワーク”の在り方が明確していくことがスタートです。そのためには地方議会議員や自治体、沿線住民などと「人のこころ」が通じ合う関係性を構築し、意見交換や議論を行うことが必要です。

すでに各地本・支部では、運動の構築をスタートしています。今後は、職場を基礎とした分会と地域が主体となり、目指す“地域交通”の在り方を一致させることが、「地域連帯」ビジョンの第一歩になります。

### これまでに取り組んできた事例

- (1) 地方議員との関係を構築し、議員を通じて地域と関わる場に参加
- (2) 日光線の混雑問題に対してチラシ配布行動を実施。利用者から多くの声を拾い上げた
- (3) こども食堂やレールクラブのイベントなど、自治体や団体と共にイベントに参加

### <現れている課題解決に向けた議論の視点として>

公共交通機関としての鉄道は、日常的に鉄道を利用する人たちの「地域の足」としての役割があります。その役割を果たすためには利用者のニーズに応え、JR 東日本と地域が共存しなければなりません。その為に職場からの議論を以下の3点で提起します。

#### 1. 利用者、交通弱者の誰もが利用しやすい鉄道の実現に向けて

- (1) 列車ダイヤや運行形態など、利用者に対して利用しやすくなっているのか検証
- (2) 設備や車両が、利用しやすい状態となっているのか点検
- (3) 利用者からの声（苦情等）などから、改善すべき点を検討する

#### 2. 地域と共に「あるべき地域交通」を議論し合える関係づくりに向けて

- (1) 線区の歴史や成り立ちを勉強する
- (2) 地域住民や自治体から、イベントや意見交換を通じて声を拾い上げる
- (3) 地域、住民との関係をつくるために地方議員との連携

#### 3. 地域一体となって、鉄道を通じた観光資源の発掘を通じた沿線の活性化に向けて

- (1) 職場や沿線の特色について理解を深める
- (2) 地方ローカル線において、沿線の自然や観光スポットへの交流人口創出について、沿線自治体と検討する

私たち輸送サービス労組は、地域・利用者の埋もれてしまう声を拾い上げ、その受け皿になっていきましょう。決して「地域・利用者の声をなんでも実現する」ではなく、双方向コミュニケーションで地域交通と鉄道ネットワークの在り方を議論し、共に地域から愛される鉄道を創り出すことで、そこで働くことの誇り＝真の「働きがい」を創出していきましょう。

**課題を克服する取組みを、「分会」「支部」「地本」に色分けし  
全機関で取り組むことを通じて未来ビジョンを完成させよう！**

<目指すビジョン>

# あらゆる弱者への差別（強要）を無くし、 上意下達の企業風土を糺し、全ての「人」を大切にする企業風土へ

輸送サービス労組の結成から2年半が経ちます。今こそ、私たちが輸送サービス労組を結成した原点に立ち返り、健全で正常な企業風土を取り戻すことの意義を捉え返しましょう。



## □ 利益の追求だけでなく

### 全てのステークホルダーが“豊かさ”を実感できる企業風土を

<この議論をつくり出す視点として>

いま、利益のみを追求するのではなく、全てのステークホルダーが“豊かさ”を実感できる企業風土が求められています。私たちが、定年まで安心して働ける JR 東日本。また、子供から高齢者まで、あらゆる利用者と地域から必要とされる JR 東日本。この2つを目指し、働く側と利用者2つの視点をもとに議論していきます。

#### 働く側から見た視点

- (1) 「人」を大切にする JR 東日本を実現する視点で考える
- (2) 社員と利用者が“豊かさ”を実感できる企業風土を考える

#### 利用者から見た視点

- (3) あらゆる立場の利用者と、地域から必要とされ続ける JR 東日本を考える

<視点からの課題として>

職場では、18 春闘を契機とした社員間の分断に起因し、職場の雰囲気を変質され、さらには施策による労働意欲の低下、離職者の増加、劣悪な労働環境など様々な問題が発生しています。一方、利用者に対しては、団体交渉の場で「不便に慣れさせる」と、平気で言うてしまう会社の姿勢も明らかとなっています。

#### ① 職場の雰囲気

⇒ 労組差別・脱退勧奨、ハラスメント、相互扶助精神の低下、将来への不安・現状への諦め、閉塞感

#### ② 労働意欲の低下

⇒ ジョブローテーション、組織再編、柔軟な働き方など

#### ③ 離職者の増加

#### ④ 劣悪な労働環境

⇒ 望まぬ異動、車内空調「切」高温下での作業

## 企業倫理

#### ① 一方的なネット利用の促進

⇒ ネット環境が整っていないお客さまに対する強要

#### ② 会社による不便の強要

⇒ 窓口削減、営業時間短縮、話せる指定席券売機、「不便に慣れさせる」、ワンマン運転・減便

## ■ 検討課題『企業倫理』

### <これまでの現実から見える克服すべき課題は何か>

#### ① 社会・会社における現状の認識を合わせておこう

JR 東日本は、鉄道と生活サービス事業、IT・Suica 事業の収益比率の割合を「5：5」とすることを目指しています。今後、新聞報道でなされた鉄道事業に関する「4000 名削減」と合わせ、その実現のために生産性向上がより加速していくことが容易に想像できます。私たちの未来ビジョンをつくりあげるためにも、常に社会情勢の認識一致は必要です。

#### ② 「無知」「無気力」「無関心」な社員の増加に歯止めをかけよう 【働く側から見た視点】

会社がこの間積み上げてきた社員管理によって、「無知」「無気力」「無関心」な社員が増加しています。未加入者の多くは、漠然とした「不安」や「不満」を抱きながらも、とりあえず目の前のことをやる。労働組合を排除した結果、職場には競争が持ち込まれ、相談したくても相談する相手が職場に居ない。そして「考えること」を止めてしまい、未来を描くことに目をつむっていると考えます。

#### ③ インフラ業として社会的使命よりも生産性・企画業務が優先される企業風土の是正 【利用者から見た視点】

利用者に効率化施策による不便の強要となっている実態。窓口を無理やり締め、企画業務を優先させるなど本末転倒な事態。JR 東日本の社会的使命は蔑ろになっています。



## □ “共感” から “共創” へ

### 労働組合として「人」を大切にする JR 東日本を実現するために

#### <労働組合として、「人」を大切にする JR 東日本にするために>

- (1) 「社員とお客さま・地域を大切にする企業風土・施策とは」を全ての仲間と議論しよう！
- (2) 未加入者と「人として」「労働者として」の議論・価値観の醸成を図ろう！

#### 職場で実践できることは

「『一人1コミュニティ』を創出しよう」「レクリエーションや職場集会に未加入者の参加を日常化しよう」

企業倫理は、他 3 つの検討課題とも密接に関係しています。「人」を大切にする JR 東日本を実現できるのは、私たち「輸送サービス労組」の力しかありません。そのためには、輸送サービス労組に結集する仲間、一人ひとりに倫理観を訴えかけ、歪んだ企業風土を是正しなければなりません。そしてそれは、共感してもらえる未加入者への輪を広げ、「共感から共創へ」、輸送サービス労組への加入を一人でも多く実現することに他ならないのです。

今私たちがすべきことは、社員と利用者を大切にする企業風土・会社施策について全ての仲間と議論すること。特に未加入者との議論を実現するための関係づくりは必須です。その為の土台づくりとして、一人1コミュニティの創出に組合員一人ひとりが参画することを目指します。それを基礎に未加入者のレクリエーションや職場集会への参加を日常化していくことを通じて価値観の醸成と組織拡大を目指します。

**「人として」「鉄道労働者として」の倫理観を「共感」「共創」できる仲間を増やし、  
私たちの手で企業風土をつくり変えていきましょう！  
そして私たちが描く未来ビジョンを共に実現していこう！**



輸送サービス労組  
**未来ビジョン**



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を応援しています。