

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部機関紙

J R 東労組東京

No. 403

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部
住所：台東区上野7-1-1 上野新幹線本屋内
電話03-5830-2256 FAX：03-5830-2258
発行日：2023年 7月1日
発行人：柳 明則／編集人：塚崎 将幸
一部20円（組合員は組合費、OB会員はOB会費を含む）



第40回定期大会開催！

スローガン

- 懲罰的日勤教育を許さず、「責任追及から原因究明へ」の「安全哲学」の再構築を目指し、自らがつくり出した職場風土をつくり変えるために職場から挑戦しよう！
- なんでも反対・対立ではなく、従属・癒着でもない、労使対等の原則に基づく健全な労使協力のスタンスで、JR発足以来最大の改革『変革2027』施策に真正面から立ち向かい、職場に根差した優れた要求と政策提言を創造しよう！
- あらゆるテロと戦争政策反対！ロシアのウクライナ軍事侵攻反対！憲法9条改悪反対！敵基地攻撃能力の保有、核共有、非核三原則の見直し反対！原発推進政策反対！政治の動きに関心と危機感を持ち、平和で人間らしく安心して生きられる社会を目指そう！
- 組織再建の誓い「4本の柱」、「抵抗とヒューマニズム」の精神を基軸に、再建から次のステージへステップアップし、組合員との交流・対話をさらに推し進め、JR東労組への信頼回復と組織拡大を実現しよう！



柳執行委員長あいさつ



■低額相場形成を許さず、年末手当・24春闘勝利に向けJR東労組への結集を呼びかけよう！

1点目は賃金引き上げのたたかいです。私たち東京地本は23春闘でベア10,000円を勝ち取るために「一人一要求」を取り組み、寄せられた約100件以上の組合員の声を情報化し、本部をはじめ全組合員・未加入者と共にたたかい抜いてきました。

その結果、所定昇給額を確保した上で、ベアは所定昇給額に四分の一+4,000円、平均するとベア5,957円、定期昇給と合わせ12,304円を勝ち取ることが出来ました。

このたたかいは21春闘の定期昇給のカット以降、要求額にこだわることを成果と押し付けずに、組合員との認識を一致させること。その上で、7,500件以上の「納得いかない」という組合員・未加入者の声を、再申し入れて闘い抜いたことです。残念ながら要求の前進はありませんでしたが、多くの組合員・未加入者が、「私たちは納得しない」という意志を会社に突きつけました。この声と団結の広がりこそが労働組合のたたかいの源泉であり、次なるたたかひへのスタートです。

一方、忘れてならないのが「JR連合のベア3,000円要求」や「社友会のベア1,000円から3,000円」の会社への哀願行動で

す。この低額の哀願要求は、彼らが生活苦に喘ぐ労働者の立場に立つのではなく、会社にすり寄る姿勢を鮮明にしたことに他なりません。まさに、私たちのたたかひの足を引っ張る行為です。

しかし会社は、この哀願要求さえ無視しました。会社のベア5,957円という回答は、彼らの3,000円要求を上回る回答です。これでは彼らの面子は丸つぶれです。すなわち彼らは自らの存在価値がないことを社会的に明らかにしました。

はつきりさせておきますが、賃上げ闘争は労働組合と経営側の直接的なたたかひです。同時に労働組合にしか与えられていない権利です。そのことを私たちは忘れてはなりません。

また、夏季手当は2.5か月+5万円を勝ち取ることが出来ました。しかし、黒字に戻ったにもかかわらず、回答は2.5か月です。ちなみにJR東日本の発足時は年間4.9か月です。だから、今回の回答はJR発足時の水準だということなのです。

でも、考えてみてください。36年前の社員数、収益力、効率化施策などと比較して、現在では人件費も大きく削減し、収益力も収益構造も大幅にアップしています。

だから騙されてはいけません。JR東労組の過去最高の手当は、年間6.2か月です。年間6.2か月の時代があったことを知らない組合員も多く存在するのかもしれませんが、6.2か月は私たちJR東労組が勝ち取った成果です。だからこそ、黒字に戻ったならば年間6.2か月に戻せ、と私たちは声を上げ続けなければなりません。

一方、JRバス関東も再申し入れを行い、最後の最後までたたかひ抜きましたが、ベアは500円、夏季手当は1.8か月と、人材流失の中で非常に厳しい回答を強いられました。しかし、JRバス関東の仲間も組合員・未加入者の

多くの声を集約し、「私たちは納得しない」という声を結集させ、会社とたたかい抜きました。こうした「私たちは納得しない」という意志が次なるたたかひの原動力です。すでに年末手当、24春闘に向けたたたかひはスタートしました。私たちの要求を貫徹するためには、労働者の力を結集しなければなりません。だからこそ、私たちは未加入者へのJR東労組への結集を呼びかけ、たたかひ抜こうではありませんか。

「抵抗とヒューマンリズム」の精神で人間破壊の労務管理を許さず人間らしく働ける職場風土を再確立しよう!

2点目は、会社の安全軽視と人間破壊に抗するたたかひについてです。豊田運輸区で発生した「人間破壊の強制転勤」はJR東労組組合員の女性車掌に対するものです。

この組合員は、駅配属時のいじめによって極度のストレスで心身状態に異常をきたし、駅に出勤することさえ困難になり、精神的にも病んでしまいました。また、組合員を支えてくれた家族も彼女を支えきれず、家族とは断絶状態となり、家庭は崩壊しました。

しかし、組合員はこのような状態から何とか脱したい。健康に働きたい。人間らしく生きていたい。と願う産業医とも相談してきました。当時の保健師や産業医は「駅という環境・働き方が原因」として「解決のためには環境・働き方を変える」ことが必要とアドバイスし、その後、組合員は豊田運輸区で車掌として勤務してきました。

運輸区での組合員は通院しながら回復へと向かい、産業医にも「駅での心身不調」や「持病」を相談し、会社の自己申告書にも記載し、会社との面談でもそのことを報告した上で車掌業務を担ってききました。しかし、会社は5月13日、突如として組合員

に対し駅への異動の懲遷を行います。組合員は駅時代のことフラッシュバックし「人生が壊されてしまう。駅に出勤できるとは思えない。出勤できない」と座り込んでしまいました。会社はその組合員に対し「サラリーマンなんだから、人事なんだから」「それが無理なら自営業をやるしかない」と組合員を追い込みました。その結果、組合員は「生きていける自信がない」と約3週間にわたって会社を休み、15キロも痩せてしまいました。

会社は5月29日、その組合員に「6月1日の異動はなくなった」と連絡しました。その連絡を受けた組合員は6月3日に乗務を開始しましたが、三丁目に乗務する前に指令から「職場に戻るように」指示され、職場に戻ったところで駅への事前通知が手交されました。

乗務途中に指令の指示で職場に戻し、発令行為を行うことは非常識な異常事態です。事前通知を受けた組合員は持病の混乱症状を起こしてしまいます。その症状を見た区長、副区長は「また演技みたいにして！おかしいふりをするのはやめよう。都合いいな」と発言しました。

また、組合員が必死に駅では働けないと訴えても、会社は「私は異動の指示を受けて紙を渡すのが仕事」「病気のことは不服申し立てればいい」「何があっても事前通知を渡す」と発言。さらに混乱状態の組合員に対し、会社は「なんだその態度は！」「都合がいいな！」と強い口調で恫喝を行い続けました。

その結果、組合員は現在、病気休職に追い込まれました。なお、本人が苦情処理を行った結果、6月15日付の発令行為は「延伸」となり止まったのは、おそらく今回が初めてだと思います。

しかし、発令自体は「延伸」であり、撤回されたわけではありません。よって、私たちは会社の人間破壊まで行く姿勢を許さず、組合員の

命と希望を守り抜くために、本人を支えたたたかい抜きます。なお、発令の撤回がない場合は、社会的に明らかにしながら断固たたかひ抜きます。本日、本人への激布とカンパを取り組みます。是非、ご支援をお願いします。以降の詳細は討議資料を読んでいただきたいと思いますが、医師の診断書の3つのポイントだけ述べておきます。

医師の診断書は、一つ目には過去に心身状態に異常をきたした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再熱した。と会社の行為が原因で病気が再熱した。と断定しました。二つ目には6月3日に事前通知が手交された以降に病気休職となつていますが、5月13日の事前退勤から症状が再熱し年休で休んだわけですから、その期間も病欠への勤務証明の変更を求めます。三つ目には復職にあたっては、症状をきたした駅構内の業務への異動は避ける配慮を求めています。

しかし、この画期的な診断書に対し、会社は「延伸」の姿勢を崩していません。今述べたように、産業医も会社も組合員の症状を認めたくなくて車掌職に配属してきました。にもかかわらず、会社は組合員の病気を再熱させ、生きることまで否定する異動を強行しようとしています。医師がその行為はすべきではない。と断言しているにもかかわらず、会社は発令行為を取り下げません。

今回の行為は会社による「人間破壊の強制転勤」です。組合員は「組合を抜けたら異動は止まりますか。やめた方が良いですか」・・・でも組合を辞めて異動がなくなるのは、私の中にある『正義』ではない」と語っています。

組合員に「死」を突き詰めてまで、会社は組合員に脱退を迫っています。絶対に許すわけにはいきません。今、他労組や未加入者を含め多くの社員が本人希望を無視した移動によって退職や病欠、体調不良に追い込まれています。会社のイエスマンにならないければ、私たちは退職や病欠を余儀なくされ続けるのでしょうか。私たちは労働組合として、仲間の苦しい叫び

「延伸」の姿勢を崩していません。今述べたように、産業医も会社も組合員の症状を認めたくなくて車掌職に配属してきました。にもかかわらず、会社は組合員の病気を再熱させ、生きることまで否定する異動を強行しようとしています。医師がその行為はすべきではない。と断言しているにもかかわらず、会社は発令行為を取り下げません。

発行責任者 佐藤英樹

緑の風 NEWS

East Japan Railway Workers' Union 2023年6月13日 No.1

豊田運輸区で発生した 人間破壊の強制転勤(6/15付)が強行された場合、社会的に明らかにし闘う!!

第42回定期大会決定

■豊田運輸区で発生した「人間破壊」の「強制転勤」の経過

【駅での心身異常と運輸区での心身状態の回復】豊田運輸区の組合員Aさんは、駅での人間関係で心身状態に異常が発生し、駅での就業が困難となりました。当時の保健師や産業医からは「駅と言う環境・働き方が原因」解決のためには環境・働き方を変えずに」と話されました。その後、運輸区へ異動し、心身状態は回復に向かいました。運輸区では「駅での心身不調」や「持病」を産業医にも相談し、自己申告書に記載し、面談でも報告していました。

【突然の駅への異動懲遷で心身異常の再燃】しかし、2023年5月13日、退区時間に管理者が待ち構え、突如、駅への異動の話をされました。管理者は「サラリーマンなんだから、人事なんだから」「それが無理なら自営業をやるしかない」とAさんに迫り、Aさんは「人生が壊されてしまう。駅に出勤できるとは思えない。出勤できない」と述べました。その後、Aさんは駅での心身状態の異常がフラッシュバックし、「生きていける自信がない」と精神的に追い込まれ、まともに食事もできない状態になりました。そして、5月13日以降、出勤できない状況となり会社を休みました。

【乗務途中で降ろした「事前通知」と人間を破壊する管理者の言動】6月1日、管理者から電話で異動の通知は無くなくなったと連絡を受け、6月3日に出勤しました。しかし、乗務途中で指令から連絡があり区に戻るよう指示されました。そして、区に戻ると管理者より事前通知が(6/15発令)が手交されました。Aさんは、突然の事で持病の混乱症状が再燃しました。その症状を受けた管理者は「また演技みたいにして！おかしいふりをするのはやめよう。都合いいな」と発言。Aさんは、駅では働けないと必死で訴えるも、管理者は「私は異動の指示を受けて紙を渡すのが仕事」「病気のことは、不服申し立てればいい」「何があっても事前通知を渡す」と述べ、混乱症状が再燃する。Aさんに対して「なんだ！その態度は！」「都合がいいな！」と恫喝を行いました。

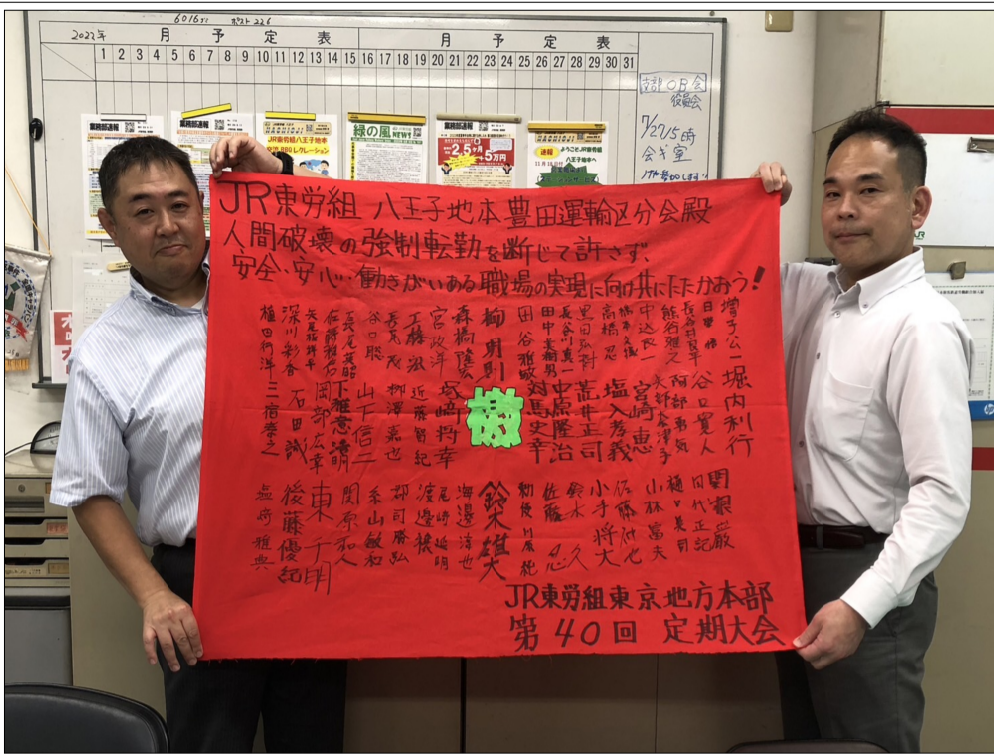
【心身状態の悪化が深刻となり、病気休職へ】その後、Aさんは、簡易苦情処理を提出し、JR東労組八王子地本は、「事前通知」の取消を求め申第9号緊急申し入れを申し入れたましたが、Aさんの心身状態の悪化が深刻となり、病院で受診したところ「三ヶ月間の休職」が必要と判断されました。診断書には過去に心身状態の異常をきたした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再燃したこと、復職にあたっては、駅構内の業務への異動は避ける配慮を要すること記載されました。Aさんはこの診断書を会社に提出し、病気休職となっていますが、現在も心身状態の悪化に苦しんでいます。

そのような中、八王子支社は6月15日の発令に間に合わせようとして、6月13日に簡易苦情処理会議、そして6月14日には申第9号緊急申し入れの団体交渉を行うことを決めました。この「簡易苦情処理会議」「申第9号緊急申し入れの団体交渉」を行ったことをもって、6月15日にAさんを強制転勤させるようであれば、それは断固許すものではありません!

JR東労組第42回定期大会では、委員長挨拶で「組合員の訴えや病欠の状態、そして診断書をも無視して15日に発令を強行するようであれば、もはや企業権力を使った人間破壊であり、犯罪行為です。このような組合員を徹底的に追い込もうとする経営姿勢に組織の総力を上げ、断固たたくこと」と訴えられ、総括答弁で「会社が強行するのであれば、社会的にも明らかにしていく」と確認しました。

「延伸」の姿勢を崩していません。今述べたように、産業医も会社も組合員の症状を認めたくなくて車掌職に配属してきました。にもかかわらず、会社は組合員の病気を再熱させ、生きることまで否定する異動を強行しようとしています。医師がその行為はすべきではない。と断言しているにもかかわらず、会社は発令行為を取り下げません。

人間破壊の強制転勤を許すな!!



と怒り、苦しさを我がものとして受け止めなければなりません。私たちは仲間を死へ追い込む会社の労組対策と労務管理を許すわけにはいきません。私たちは「人間破壊の強制転勤」に断固反対し、たたかい抜きます。皆さんのご意見を聞かせてください。

なお、定期中央委員会でも述べましたが、国府津運輸区の約2か月以上にわたる日勤教育や、宇都宮運輸区での約3か月以上にわたる日勤教育でも組合員が「うつ病」に追い込まれています。同時に、ジョブローテーションで駅に行つた仲間の多くが病欠を余儀なくされています。すべて同じではないでしょうか。

本人希望を無視した異動や働き方がどんなに労働者の精神状態を破壊するのか。それが、公共交通としての乗客の命を守り抜く鉄道の職場であつて良いのか。私たちは「責任追及から原因究明へ」の企業風土をつくり上げ、責任追及から責任追及し、労働協約を締結しています。ですから、懲罰的な日勤教育など、あつてはならない事態です。

最後に、会社の組織再編が行われ、東京支社は首都圏本部となりました。いずれ支社の再編も行われる予定です。

よつて、本部は将来予想される支社再編を見据え「首都圏協議会」を設置し、地本間の連携の強化と組織指導のために、本部の副委員長でもある千葉地本の鶴ノ澤書記長と、横浜地本の

■ 将来を見据えた新体制構築！

私たちはJR東労組の「抵抗とヒューマニズム」の精神のもとに、この事実を職場の隅々まで広げ、退職や病欠に追い込まれた実態を調査し、会社にジョブローテーション施策の確実な履行を求め、この現実を突破するために一切妥協することなくたたかい抜くこととします。

会社の経営体質というものは、常に官僚主義として上意下達に働くものです。同時に、責任追及と組合敵視という労務政策に傾くものです。私たちはその会社姿勢とは全く非々に対決し、労働者の利益を守り抜きます。その職場からの実践こそ、私たち労働組合の任務です。

今回の場合は組合員でしたから苦情処理を行い、とりあえず発令行為は「延伸」となりまして。しかし、組合員でない人は苦情処理を行う権利すら認められていません。

また、今回のジョブローテーション施策の異動は、その趣旨である「社員の夢や希望」を叶え「駅を極める、車掌を極める、運転士を極める」というキャリアをも否定する行為です。

JR東労組は会社と「社員の夢や希望」を叶えるジョブローテーション施策としていく労働協約を締結しています。この労働協約は就業規則よりも優先されます。この労働協約もJR東労組組合員にしか適応されませんが、決めたことは守ってもらおうではありませんか。

私たちはJR東労組の「抵抗とヒューマニズム」の精神のもとに、この事実を職場の隅々まで広げ、退職や病欠に追い込まれた実態を調査し、会社にジョブローテーション施策の確実な履行を求め、この現実を突破するために一切妥協することなくたたかい抜くこととします。

組合員・OB・家族の
安心・安全・健康を
サポートします
(株) 鉄道ファミリー
フリーダイヤル
0120-49-8810



お疲れ様でした。

議長を務めた佐藤代議員

また、第1回執行委員会の決定とはなりますが、特別執行委員として千葉・横浜・大宮地本の業務担当の方にも東京地本の業務部に兼務として入っていただき、首都圏本部との交渉を担っていただくこととします。

かなりパワフルな体制となりますが、私たち労働組合も融合と連携の指導体制を構築することを述べて、私からの開催にあたっての挨拶といたします。

また、第1回執行委員会の決定とはなりますが、特別執行委員として千葉・横浜・大宮地本の業務担当の方にも東京地本の業務部に兼務として入っていただき、首都圏本部との交渉を担っていただくこととします。

執行委員長	柳 明則
執行副委員長	田谷 雅敏
書記	黒田 弘樹
組織担当部長	橋本 久儀
情宣担当部長	近藤 将幸
業務担当部長	鈴木 雄大
業務部長	関根 隆治
業務部長	矢口 昌広
業務部長	砂塚 悠介
業務部長	山本 純一
業務部長	柳澤 嘉也
業務部長	岡部 広幸
業務部長	塩崎 雅典
業務部長	熊谷 雅之
業務部長	矢部 奈津子
業務部長	谷口 寛人
業務部長	長谷川 真一
業務部長	荒井 正司
業務部長	阿部 勇気
業務部長	宮崎 恵

☆は新役員

二〇二二年度執行体制

【組織課題について】

- ・豊田運輸区は、ブラック企業で、パワハラだ。自分事とすることが大事。労組が止めなければ。おかしいものはおかしい。
- ・豊田の件はJR東日本の本質。自分たちの職場でもあり得る。
- ・不当労働行為はまだ続いている。「組合をやめた方がいい」と言う会社。会社施策を担う気にならない。
- ・労組に残っている人は、踏ん張っている。組合に入っていない人が優遇されても残っている。普段のコミュニケーションで、相手がどう思っているかをつかむことが重要。
- ・豊田の問題。かつて異動通知は乗務終了後に渡していた。組合員のための運動、全組合員参加の運動が必要。
- ・分会大会を3年間開催していなかった。今年は開催して組合員に返していく！
- ・6月1日に田端統括センターとなった。何とか1か月経った。5つの職場の伝統がある。
- ・会社はワーキングをやってきたが、なにも準備していない。副長は「お前たちが考えればよい」という。会社がルールを作っていくことを期待したが、そうっていない。
- ・規約改正があるが、田端統括センターをどのようにしていくか、考えがあつたら教えてほしい。組織人数が減る中、5つの職場をまとめていくのは苦しい。ジョブローテーションもあり、そろそろ決めていきたい。
- ・訓練センター分会ができる。出身のOBを呼びたい。先輩の話聞くのは大切だ。分会長を決意する。

【業務課題について】

- ・吉川駅でお客さまが亡くなった。駆け込み乗車をして転落して亡くなった。防犯カメラの映像を見せてもらった。なぜ非常ブレーキ引きスイッチを引けなかったかというのが、原因究明をしなければならない。
- ・福知山線脱線事故、1名も107名も命の重さは変わらない。
- ・車掌が危険を感じられなくなっている。危険の感度が弱い。
- ・事故、事象について、なぜそうなったのか、根拠を明確にして訓練している。会社はそれができない。(ノ)

- ・正しい報告がマスコミ対策になっている。本当は二度と同じ事象を起こさせないために行うものだ。
- ・懲罰ポイント制度(運転事故・障害・輸送障害等に対するポイント管理)が3月31日に管理者に告知され、4月1日から全社員に適用されている。懲罰ポイント制度、ポイントは本社管理で現場は把握できない。減点ポイントである。バス運転士は運転中車内でも気にしなければならない。事故を回避しようと急ブレーキを踏んでお客様にケガをさせても減点。衝突軽減ブレーキも要因のひとつ。
- ・夏季手当1.8ヶ月。会社は「誰か紹介を」と言うが、この環境では紹介できない。ポーターを雇うのをやめたので運転士が荷物を出し入れし、体を痛めて休んでいる人もいる。東京支店は寝ていても呼び出しがある。他社のトラックを整備することもある。水素トラックの故障が多い。メガライナーの火災があつた。
- ・バス東京の職場環境の改善に取り組む。
- ・定期昇給、入社してからこんなに給料が上がったのが初めて。「上がった、勝ち取った」と言っているのか？社会の風もある。1/4カットされた分が戻ってきた。冬ボーナスが2.5ヶ月だとすれば5か月。利用者は100%戻らないが、コストカットもしている。
- ・3月までライフサイクルで新宿駅にお世話になった。中野電車区に戻って3ヶ月の見習い。6月1日から1本で乗務。すぐに休日出勤の要請が来た。病欠も出ている。要員についてどう考えているのか。
- ・7月1日付で運転士2名、車掌8名が転勤していった。5月ごろ本人たちに対して「いつかわからないが、年度内に転勤がありそう」とあいまいな話があつた。運転士であれば東京以外。東京であれば車掌、もしくは駅。車掌であれば東京で車掌はないと言われた。結果運転士は運転士、車掌は車掌として支社間で異動した。新幹線経験10年以上の人ばかり。
- ・運転士によるトライアル放送が始まった。区長は「いつか世代交代をしなければならない」と言う。ジョブローテーションとは何か？希望は聞くだけなのか。
- ・当直はとても忙しい。点呼に企画業務も行う。最近では昇

10名の代議員より発言！

給通知も配布した。こんな状態で身の上話を相談できるわけがない。

- ・東幹輸が発足して3年だが、居心地が悪い。毎年ライフサイクルから帰ってきた人はみんなそう言う。レイアウトを定期的に変えるが、休憩室は変わらない。椅子はE型、テレビは無音で字幕が流れている。結局スマホをいじっている状態。休めていない。新幹線協議会を通じて統括本部に申し入れているが、変わらない。
- ・先日出勤したらある列車について「苦情があがるので、おわび放送を」と言われた。横浜駅で立ち番廃止、乗降終了合図がなくなり、ITV化された。上野駅、品川駅も無人化。労働協約の中で「視認性が確保され…」とある。バリアフリーを名目にお客さまからお金をいただいている。ITVを設置したからと言って駅員をなくして良いのか？
- ・横浜駅は多くのお客さまがいて、ドアを閉める立場としては怖い。ITVのみでドア閉め、遅れたらお詫び放送を、という会社はおかしい。
- ・松戸駅に異動したとき離職率の話で「3年連続新入社員が一人ずつ辞めている」と聞いた。今はホームと信号所に勤務している。元々ホームを希望している人がいるのに、他の駅から異動させてくるのでかわいそうだ。
- ・社員が辞めても補充をしない。休日出勤が状態化している。コロナ禍で兼掌窓口に設置していたアクリル板やカーテンを副駅長に外すように言われたが、改札社員の意見で外さなかった。
- ・職場ではジョブローテーションが話題。納得感がみじんも感じない。どこにも不満をぶつけられないももやもやを抱えながら仕事をしている。
- ・在籍年数の順に異動がかけられるが、今やってる仕事が消化試合となっている。考え事をしながらハンドルをにぎる不健全な状態。そんな中見習いを教えなければならない。
- ・異動した先で人間が変わったように頑張れるわけがなく、生活のためだけに仕事をしている。安全のことを考えられなくなる。タブレットやスマホばかり見る。鉄道は集約産業なのに、それができない。
- ・会社にも緊張感がない。事故を起こして日勤教育をしているが、長期の日勤を許すのは職場の環境もある。希望のない状態だ。
- ・訓練センターに入所するとき「行きたくない」「恥をかきたくない」「面倒くさい」と訓練生は思っている。講師として「なぜその取扱いを行うのか」を話すよう心がけている。2日目の退所するころには「来て良かった」と思ってもらっているが、忘れてしまうので、そこが課題だ。

- ・訓練センター意見交換会を開催してきた。
- ・地方はワンマン化で、首都圏とは中身を変える必要がある。
- ・訓練センター発足は東中野事故が契機。安全対策室、安全研究所も同時期にできている。2日間訓練に集中でき、失敗もできる。
- ・訓練生に「来て良かった」と思われる訓練をしていく。
- ・5月28日の安全フォーラムに参加し、柳委員長の講演を聞いた。「責任追及から原因究明へ」の運動を作ってきた。乗務中トイレに行っただけで72円の賃金カット。そのたたかいから安全風土を築いてきた。先輩たちのたたかいで安心して仕事ができる環境を作ってきた。
- ・操車担当をしているが、ルールがどのように作られたかわからないまま仕事をしている。
- ・田端統括センターが発足し、1か月の間に3つ「危ない」と思ったことがある。入換中、気笛を鳴らしているのに退避しなかった事象。出区車両を取りにきた乗務員が入換を止めた事象。操車担当をして入換中、尾久駅見学会の先輩2人が降りてきて、30メートルまで接近してきたので、止めた。線路を渡るとき大丈夫と思うのでなくて、五感を働かせる必要がある。東京地本内からケガをする人を出さないようにしたい。

【平和について】

- ・反戦平和の大切さ。広島サミットの献花で核を持つアメリカが真ん中に。戦争をしているゼレンスキーがきている。おかしいことだ。武器輸送の問題が間近に迫ってきた。誰が被害者かといえば労働者だ。鉄道が狙われる。反戦平和を避けてはいけない。沖縄研修に参加したい。



黒田書記長総括答弁



▽安全問題について

安全の問題について、ほとんどの方から発言をいただきました。

JR東日本は、「安全」を経営のトッププライオリティと位置付けています。「トッププライオリティ」とは、横文字だとわかりづらいので調べました。「最優先、先決、最も重要」の意味です。

最近、乗務員を起因とする事象が多発しています。また乗務員のミスをかバーするはずの保安装置の故障が連続しています。

私たちは、JR東日本の安全文化と安全哲学が崩壊し、「福知山線脱線事故前夜」という強い危機感を持っています。

「『安全』とは何か?」「『安全』とは人間の命を守る事」です。言い換えれば安全文化と安全哲学の崩壊とは「人間の命を守る」文化と「人間の命を守る」哲学の崩壊ということになります。言葉を言い換えると、改めて重大な問題だとさらに理解していただけたらと思います。福知山線事故の当該列車に乗っていた方たち、

その家族、友人、関係者は「まさか電車に乗って、命を落とすとは夢にも思わなかった」はずで

です。今の安全レベルは、いつ事故によって人を殺してしまうかわからないレベルであると言うことです。

安全問題は、私たち自身の安全に対する向き合い方も問われています。日々、私たち自身、乗客の命、日常の生活を背負った仕事・業務をしていることを自覚しなければなりません。

先日経営側と議論した際に、「やるべきことをやっていないことから事象が起きています」と言われましたが、私もそのように思います。

これは私自身が一番問われていると思います。事故を起こさないために、「基本動作」を徹底する。しかし、人間ですからミスします。

「やるべきことをなぜやらなかったのか」その原因を究明するために、「真実を語る」「すみやかに正しい報告」をする安全風土こそが重要です。私たち自身も、地本で「安全究明委員会」の議論を追及していきます。

一方「基本動作を徹底する」「危険と感じたら列車を止める」「ミスをしたら正しく速やかに報告する」ことを私たち自身も問われています。

経営幹部、管理者、そして私たち自身に潜む「自己保身」を乗り越えなければ、鉄道の安全を守り抜く責務は果たせません。自らが作り出した否定的な職場風土をつくり変える闘いを職場からつくり出す「職場からの挑戦」と「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再構築、鉄道労働者の誇りを守り抜くために安全の取り組みを強化していきます。

豊田運輸区における人間破壊の強制転勤問題について問題点を3点明確にしておきます。

一つは労使の約束違反です。ジョブローテーションの労使確認が「コミュニケーション」「本人希望を把握する」約束が反故にされています。

ます。モチベーション増し増しと豪語していたのに、死を考え、入院に追いやるジョブローテーションは許せません。

二つ目は、安全問題です。乗務中に指令を介し職場に呼びつけ「内命通知」を渡すことは前代未聞です。精神的に不安を抱えさせ乗務をさせようとしたのでしょうか?安全上、重大な問題です。

三つめは、管理者の言動は明確なパワハラです。コンプライアンスに反しています。

豊田運輸区だけの問題ではありません。ジョブローテーションの問題です。私たちは「人間破壊の強制転勤」を断固許さず、八王子地本、豊田運輸区分会のたたかいに連帯していきます。ぜひ皆さんも、配布した討議資料に目を通し、豊田運輸区における人間破壊の強制転勤問題について、職場の仲間にご語りいただきたいと思っています。

「懲罰的日勤教育」によって、自殺まで考え、医療保護入院に追い込む経営姿勢に対して、私たちは断固拒否し、関係地本と連帯したたかうことを今地本大会において確認をしたいと思っています。

▽会社施策と経営姿勢への向き合い方について

23春闘と夏季手当は、私たちの要求とは大きくかけ離れた会社回答でした。しかし、会社経営陣、社友会、JR連合がつくり出す低額相場を大きく上回ることが出来たことは成果として確認したいと思っています。東京地本も新たに「一人一要求」、情報活動を強化し、たたかいの機運を高めてきました。

低額相場形成を大きく上回ることが出来た成果の原動力は、21春闘の定期昇給カット分の回復を求め続けてきた構えと、現場からの組合員、

未加入者の「怒りの声」の結集です。

これからの冬の年末手当、24春闘に向けて、ひとり一人の声はもちろん、声だけではなく再結集を訴えていくことです。

「2・5カ月プラス5万円」の会社回答の内容から、会社は夏・冬の手当を「年間5カ月は」にしようとする狙いがあるのではという危機意識を持っています。業績回復した際は「年間6カ月ベース、6・2ヶ月に戻せ」と声を挙げ続けていきました。柳委員長の「私たちは納得しない」という意思を今後も原動力に、冬の期末手当、24春闘へ運動をつくっていきます。労働組合の最大の使命は組合員の雇用を守ることです。

私たちは、コロナのような感染症によって鉄道利用者が減ったとしても赤字にならず、雇用不安にならないJR東日本会社をつくり出すために、世の中の動きや会社の姿勢などきちんと分析し対応する力をつけ、なんでも反対・対立ではなく、従属・癒着でもない、労使対等に基づく健全な労使協力、是々非々のスタンスで「政策提言能力」を高めていかなるはなりません。

まさかコロナウイルスの流行によって、会社経営が赤字になるとは思っていませんでした。まさか遠い国の戦争によって、物価が上昇し家計が圧迫するとは思っていませんでした。国内最大の経営赤字になった現実はきちんと私たち自身も直視しなければならぬと思っています。会社は3期ぶりの黒字を達成しましたが、収益構造、利益構造の変化もあり経営環境は厳しい状況です。会社は6月で組織再編を完了し、「モードチェンジ」し新たなステップへ踏み出しました。今後はグループ全体を意識して変革を進めていこうとしています。

私たちは「柔軟な働き方プロジェクト(JPT)」を立ち上げ、施策にどう立ち向かうべきか議論をしています。また私たちの実践として、

「黒字化に向けた政策提言」申し入れを二度行い、会社と団体交渉を行ってきました。これからも、皆さんと色々な政策提言を考えていきたいと思えます。

会社の施策を見ますと、お金を持っている富裕層をターゲットにした施策が多い気がしています。四季島やライナーの特急格上げが象徴的です。私はもっと労働者らしく市民目線で、JR東労組のネットワークをフルに活用した政策提言を発信したいと思えます。

例えば、職場では地方に家族がいて農家などをやっている人がいます。この農作物を首都圏の駅などで販売するのはどうでしょうか。

JRバス関東の仲間が今とても厳しい経営状況で、春闘も夏季手当も厳しい状況でした。そのバスの仲間と「1円でも稼ぐ」ために、地方の物産をバスで運んで駅で売るなど。

先日バスの仲間にお話をしたら「見切り品訳アリ商品（農作物）これを首都圏で安く売りますなどいいのでは」という話がされました。会社は「まずはやってみよう」と言っています。実現するかは別としても、東労組のネットワークをフルに活用する。

このことはローカル線問題にも通用するのではないかと思います。ぜひこのようなアイデアを楽しくJPTで出し合えたらと思っています。

JPTでは「安全、健康、ゆとり」の問題点についても議論していきます。職場は「融合と連携」などによって、働き度はどんどん増えています。丁寧なコミュニケーションを約束していたにも関わらず、現場では「施策の説明が不十分」という声が多く出され、あきらめ感や不信感が充満しています。依然として「理解」と「納得感」が低いのが現実です。

田端統括センター化に向けた団体交渉では、JPTの議論を通じて鋭く会社に問題点を指摘してきました。今後もJPTに未加入者を含む多くの仲間の参加を得て、さらに活発に議論を

つくり出していきます。

▽政治・平和問題について

政治・平和の問題についてです。「今の組織現状で平和問題をやるのはどうか?」「労働組合が選挙をやるのはどうか?」という声をいくつかいただいたと思います。私はこの声はきちんと受け止めたいと思えます。私も以前そのように思っていました。

私たちが生きる社会、あまりにも矛盾や不条理が多くはありませんか?もしかしたら矛盾や不条理は無いと思う人がいるかもしれません。「仕方ない」とあきらめているかもしれない。

例えば、矛盾・不条理の象徴は政府の税金の使い道に現れています。ロシア・ウクライナの軍事衝突や台湾有事、中国の脅威や北朝鮮のミサイル発射、このような危機を煽り軍事費を増やそうとしています。これで軍需産業は儲かります。さらに矛盾していることは、「原発の新増設、再稼働」に向けて動き出していることです。ミサイルが飛んでくると危険なはずですが、なぜ原発を廃炉にしないのですか?あべこべじゃないですか?これも原発ムラが税金に群がっているからです。

一方、私たち国民生活は確実に逼迫しています。2019年厚労省調査では、生活が苦しい人全世帯の54%以上、母子家庭86%以上です。先進国で唯一30年賃金が下がり続けているのは日本だけです。「努力すれば報われる」そんな社会ではありません。貧困問題は構造上の問題といえます。一部の資本家の利益のために、様々な国家施策が進められています。私たち労働者のために使われる税金は微々たるものです。逆に取られるばかりです。矛盾と不条理ばかりです。

人間らしく生きられる社会、働ける会社にし

ていくために、弱い立場の労働者が結集し、闘わなければいけないのが、今の社会の冷厳なる現実です。

JR東労組がいう「抵抗とヒューマニズム」の精神とはまさしくこのことを意味しています。東京地本は12月に沖縄平和研修を開催します。沖縄研修では過去の戦争の真実を学びます。また今の沖縄を学びます。交流を深め、楽しい研修にしたいと思っています。騙されたと思って沖縄研修への参加エントリーをお願いいたします。

▽東京地本の課題について

私たち東京地本は組織再建の誓い「4本の柱」を掲げてスタートしてから3年が経過しました。「雰囲気が変わった」「意見を言いやすくなった」と声が多くなったことに成果を感じています。「万機公論に決す」、組合員の声を大事にして、優れた意見を取り入れ組合運動を進めてきた再建大会からの3年間の到達点を今日の地本大会で確認したいと思えます。

地本主催のレクリエーション、分会・支部組織の再編を行い、エリアごとの意見交換、交流の場を設定し、より気軽に役員、組合員、未加入者が対話できる環境をつくり出していきます。私たちは今、大きなターニングポイントを迎えます。昭和採用の先輩が今年度で退職を迎えます。現役の昭和採用の組合員がいなくなります。東京地本は世代交代し、再建から次へステップアップします。

東京地本再建大会の誓い「4本の柱」をもとに、「抵抗とヒューマニズム」の精神を基軸とし、「JR東労組に戻るべきだ」と職場から声がわき出る運動を東京地本が先頭でつくり出す決意を述べて総括答弁とさせていただきます。

退任された方々

再建大会の力々が退任されました
これまで東京地本の良力いただきありがとうございました



塩入 孝義さん 柳澤 嘉也さん 三宿 孝之さん



鈴木 久さん 荒井 正司さん 増子 公一さん

本部・組合表彰

地本・功労賞

表彰式開催!



おめでとうございます!
本部表彰
柳澤 嘉也さん
地本功労賞
谷口 聡さん、後藤 優紀さん、増子 公一さん、東 千明さん、荒井 正司さん (写真左より)

豊田運輸区で行われた 人間破壊の強制転勤

JR東労組に寄せられた声

① 駅での心身異常と運輸区での心身状態の回復

豊田運輸区の組合員Aさんは、駅での人間関係で心身状態に異常が発生し、駅での就業が困難となりました。当時の保健師や産業医からは「駅という環境・働き方が原因」「解決のためには環境・働き方を変えなくては」と話がされました。

その後、運輸区へ異動し、心身状態は回復に向かいました。運輸区では「駅での心身不調」や「持病」を産業医にも相談し、自己申告書に記載し、面談でも報告していました。持病に向き合いながら、充実感と向上心を持って車掌業務にあたり、キャリアプランは車掌の「技術指導担当」と「車掌指導」と設定しました。



② 突然の駅への異動で心身異常の再燃

しかし、2023年5月13日、退区時間に管理者が待ち構え、突如、駅への異動(6/1発令)の話がされました。管理者は「サラリーマンなんだから、人事なんだから」「それが無理なら自営業をやるしかない」とAさんに迫り、Aさんは「人生が壊されてしまう。駅に出動できるとは思えない。出動できない」と座り込んでしまいました。そのAさんを見て管理者は笑っていました。

その後、Aさんは駅での心身状態の異常がフラッシュバックし、「生きていける自信がない」と精神的に追い込まれ、まともに食事できない状態になりました。そして、5月13日以降、出動できない状況となり会社を休みました。



③ 乗務を途中で降ろした「事前通知」と人間を破壊する管理者の言動

5月29日、Aさんは「6月1日の異動はなくなった」と管理者から連絡を受け、そのことに安堵し、心身状態が安定し、6月3日に出勤しました。しかし、乗務途中で指令から連絡があり区に戻るよう指示がされました。そして、区に戻ると区長・副区長より5/31に作成された事前通知(6/15発令)が手交されました。



Aさんは、突然の事で持病の混乱症状が発症しました。その症状を見た管理者は「また演技みたいにして! おかしいふりをするのはやめよう。都合いいな」と発言。Aさんは、駅では働けないと必死で訴えるも、管理者は「私は異動の指示を受けて紙を渡すのが仕事」「病気のことは、不服申し立てればいい」「何があっても事前通知を渡す」と述べ、混乱症状が発症するAさんに対して「なんだ! その態度は!」「都合いいな!」と恫喝を行いました。

④ 心身状態の悪化が深刻となり、病欠へ

その後、Aさんは、簡易苦情処理を提出し、JR東労組八王子地本は、「事前通知」の取消を求め団体交渉を申し入れましたが、Aさんの心身状態の悪化が深刻となり、病院を受診したところ「三ヶ月間の休職」が必要と判断されました。診断書には過去に心身状態の異常を起こした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再燃したこと、復職にあたっては、職場内の業務への異動は避ける配慮を要することが記載されました。Aさんはこの診断書を会社に提出し、病欠となりましたが、現在も心身状態の悪化に苦しんでいます。

- 三ヶ月の休職を要する
- 過去に心身状態の異常を起こした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再燃
- 復職にあたっては、職場内の業務への異動は避ける配慮を要する



6月14日、Aさんの携帯電話に職場の管理者から7回着信があり、Aさんは恐怖で電話にでることが出来ませんでした。するとその管理者は留守電に「今から家に行きます」とメッセージを入れ、それを聞いたAさんはパニックに陥り、家を飛び出してしまいました。管理者の行為は常軌を逸しています。

その日の夕方、Aさんの留守番電話に「(関係する)書面を郵送する」とメッセージがあり、会社が家に来ることはないと言われ、帰宅したところ、なんと、4名が自宅を訪問していた画像が記録されていました。それから、Aさんは「家の外で待ち構えていると思う」「家で休養も出来なくなった」と症状がさらに悪化しています。



⑤ 異動の発令日は「延伸」されたが、異動は「白紙撤回」されず

JR東日本八王子支社は6月15日の発令に間に合わせるように、6月13日に簡易苦情処理会議、そして6月14日には「事前通知」の取消を求めた団体交渉を行うことを決めました。この簡易苦情処理会議や団体交渉を行ったことをもって、6月15日にAさんを強制転勤させるようであれば、それは断固許せるものではありません!

JR東労組は、第42回定期大会(6月12日)で、豊田運輸区で発生する人間破壊の強制転勤に対し「組織の総力を上げ、断固たかかっていくこと」「会社が6月15日の異動発令を強行するのであれば、社会的にも明らかにしていくこと」を確認してきました。そして、組合員のみならず、連帯する組織内外の仲間が、抗議の声を上げてきました。その結果、JR東日本八王子支社は、6月15日の「発令日を延伸する」とAさんに通知を行いました。

⑥ 心身異常の原因が解決されず、病欠が継続される

Aさんは、「新たなジョブローテーション」で確認したキャリアプランや個々の事情に配慮するといった労使確認が反故にされ、人間破壊の強制転勤と現場管理者による人格否定のパワハラにより、心身状態が異常となり、現在も病欠を余儀なくされています。

そしてなにより、人間破壊の強制転勤が「白紙撤回」にならないことから、根本的な心身異常の原因が解決されていない状況です。JR東労組は経営姿勢の是正と「白紙撤回」に向け、連帯する全ての仲間と共に闘いを継続します。



主張① JR東労組は、人間破壊の強制転勤の白紙撤回と施策の正常な運用を求めます!

メモ 豊田運輸区で発生する異常な職場管理は他にも...

組合員Bさんは持病のため泊勤務が困難となり、医師の指導のもと日勤で乗務にあたり、事務職への異動希望を出していました。しかし、「要員不足」を理由として急遽勤務が変更されたり、終業時刻の遅い日勤勤務であった社員が管理者との飲み会に出るために、終業時刻の早い日勤であったBさんの勤務と急遽変更されたり、医師の指導による配慮がされませんでした。

組合役員から改善を求め指摘も行いましたが、管理者の態度は変わらず、Bさんは持病が悪化し2022年年明けから病欠となりました。診断書には「夜勤を含む不規則な勤務形態の継続は困難」「勤務形態の再考が必要」と記載されました。Bさんは約1週間の病欠後復帰しましたが「こんな職場に行くのも嫌だ」「人間が壊れてしまう」と繰り返し述べていました。

その後、2022年4月、会社は医師の診断書を無視し、営業統括センター(駅で泊勤務)への異動の話を行い、抗議するBさんの声を聞き入れず事前通知を手交したため、Bさんは退職の道を選択しました。

JR東日本では、このような非人道的な扱いが以前から行われていたのです。



「今の会社に必要なものは納得感！」

「安全・健康・ゆとり・働きがい」を守り、

JR発足最大の変革と諸施策に立ち向かおう！

(対馬執行副委員長)

2023年6月、首都圏本部における「組織再編」が完了しました。

「みんなで新しい会社を創ろう！」「組織再編で一人ひとりの力を最大限発揮できるステージが整いました！」との勇ましい掛け声や、「モードチェンジ」「守りから攻めの姿勢」などの華々しいワードが日々飛び交っています。

しかし、柔軟な働き方・組織再編 田端統括センター発足にともなう団体交渉でも明らかになった通り、勇ましい掛け声や華々しいワードの裏側にはとても「新しい会社」や「モードチェンジ」とは言えないような、さまざまな課題が職場には山積しています。

「変革2027のスピードアップ」は国鉄改革以上の大変革です。この大変革には、「是々非々」で対応していかなければなりません。社会や経営環境が激変するなかで、その対応力を高めていくことについては「是」としますが、「月の超勤がギリギリ」や「懲罰的な安全管理」など、否定的な現状については、断固として「非」です。

会社施策についての組合員・社員の理解と納得度は、依然として低いままで。納得感の欠如によるあきらめ感からの「離職による人材流出」は大きな問題であり、労働組合としても歯止めをかけていかなくてはなりません。会社は「顧客体験価値(CX)」「向上を打ち出しています。しかし、その実現のためには「従業員体験価値(EX)」の向上も必要であると考えます。雇用の流動化、人材不足、働き方改革と生産性向上など、企業が抱える課題解決のためにも、EXの

向上は不可欠です。心と身体のみならず、社会的にも健康な状態を示す「ウェルビーイング」や、従業員が仕事に対して熱心に取り組める心身状態を示す「ワーキングエンゲージメント」といった概念もあるように、職場で素直な意見が言える職場風土と、その意見を正しく代表し、主張することができる労働組合を、組織拡大も視野に入れながら、組合員一人ひとりが一歩前に出てつくり出していかなければなりません。

労働組合として、職場・会社のチェック機能を果たしていくためには、安全、健康管理、労働時間管理については職場現実を正しく把握することです。それが、労働組合としての「ヒト起点」であるからです。

「鉄道オペレーション」と「流通サービス、不動産ホテル、IT・Suica、国際」という、グループ全体の「融合と連携」を更に広げ、深めていくときに、そこで働く組合員・社員が「どこまでが日常業務で、どこまでが自己啓発か」の線引きがあいまいになりかねません。Joinitabなどの導入により、その線引きがあいまいになっています。「安全健康ゆとり・働きがい」の観点からも、組合員・社員一人ひとりの「労働時間・超勤・自己啓発・プライベートル」の区別を明確しなければなりません。

東京地本は「柔軟な働き方プロジェクト(以下JPT)」を取り組んできました。JPTについては今後も継続して

開催していきます。

労働組合として絶対に譲れないものは「雇用・安全健康・ゆとり・働きがい」です。JPTの議論を通じて、私たちの雇用と生活命と安全を守るために、世の中の動きや会社の姿勢会社施策の内容を正しく分析し、対応する力を身につけてきました。

昨今の会社は、安全管理も、設備管理も、そして社員管理も、全て「数値管理」しようとする傾向にあります。もちろん、数値でデータ化して客観的に分析することも大切です。しかし、安全管理や設備管理においては、「数値では現れないような変化・異常」や、社

企画部門の職名変更

企画部門の職名については以下のとおりとします

- 一般職については現業機関と同様とします（特に必要と認める場合は指定行為あり）：2022年6月実施
- 管理職については部長・ユニットリーダー・マネージャーとします：ユニット制導入時実施

資格等級	現行	本社 (2022年6月)	支社等 (2022年6月～ユニット制導入前)	支社等 (ユニット制導入後)
管理職	部長	部長	部長	部長
	担当部長・次長・室長・所長	ユニットリーダー	担当部長・次長・課長・室長・担当課長・所長	ユニットリーダー
	課長・担当課長	マネージャー	副課長・所長	マネージャー
主幹職A	副課長	副課長	副課長	副課長
	副課長・主席	副長 (一部チーフ指定)	副課長 (一部副課長指定)	副長 (一部チーフ指定)
主幹職B	主席	副長	副長	副長
主務職	主務	主務	主務	主務
主任職	主任	主任	主任	主任
指導職	指導職	指導職	指導職	指導職
係職	係員	係員	係員	係員

首都圏本部 統括センター・営業統括センター一覧



員管理においては、「社員がもつ長所や短所・潜在能力」など、数字にはあらわれない部分も多くあります。バス関東の事故ポイント管理や一部支社での知名度確認などは、潜在的に埋もれている部分が正しく把握できません。さらに数値管理は、上意下達や責任追及といった、懲罰的な管理にもつながりかねません。ヒトでなければ出来ない、さまざまな「管理」とは何か。そしてヒトだからできる「管理」とは何か。JPTの議論を通じて、数値管理だけにとどまらず「ヒト起点」による管理のありかたについても、議論を深めていかななくてはなりません。

JR東京労組東京地本は業務課題の解決に向け、再建の誓い、「4本の柱」のひとつ「何でも反対・対立ではなく、従属癒着でもない、協力提言のスタンスを堅持する。労使協力の原点に回帰する」立場を明確にし、今後も職場から挑戦します。

南相馬市鎮魂復興植樹祭

6月11日、第11回南相馬市鎮魂復興市民植樹祭が開催され、1,500名が参加し、18種類2万本の苗木を植樹してきました。

当日は苗木にとつて恵みの雨が降る中、の植樹祭でしたが、参加者と共に丁寧に苗木を植樹してきました。



開会宣言に立った実行副委員長である森ひとプロジェクト桜井代表からは、また、2011年3月11日に発生した東日本大震災による津波と東京電力福島第一原発事故により、救われた命も犠牲に。鎮魂復興市民植樹祭の意義、未来を生きる子どもたちのための森づくりであることが語られ、参加者の心に響く開会宣言がされました。南相馬市では636名の方が犠牲になり、今回の植樹祭は13回忌、月命日の意味を持つものであり、単に11回目の植樹祭ではありませんでした。



高盛土にはがれき等を活用した海岸防災林に被災した方々の一人ひとりの思いや祈りを込めて植樹を行い「鎮魂の森」をつくり、震災の経験や教訓を忘れずに後世に継承する場をつくるために、「いのちを守る森の防潮堤」の実現と心の森づくりを森ひとプロジェクトと共に目指しています。

退職者激励会開催

6月24日、東京地本会議室において今年度4月、6月退職者対象の退職者激励会を開催しました。参加者からは、東労組で良かった、など参加者からの発言もありました。今年度で昭和採用者が退職となり、国鉄改革を知らない平成採用者が中心となります。今後も9月、12月、3月に開催を予定しています。



お疲れさまでした!

- 4月退職
 - 亀岩 雅史さん 支社支部
- 5月退職
 - 柳澤 嘉也さん JETS田町事業所
 - 小宮 憲治さん JETS田町事業所
 - 鈴木 久さん 大宮ビルテック



田中副委員長の事務小話

前回に引き続き、定年退職の手続きに関してお話しさせていただきます。

前回は、社員持株会社員預金・財形貯蓄の手続きについてお伝えいたしました。社員預金(4月・9月)・財形貯蓄(5月・10月)の上期分の受付は終了しております。社員持株会の拠出口数の変更(7月・1月)についても、まもなく終了となります。8月以降、定年退職を迎える皆さま、エルダー社員になられる場合は、いずれの手続きも継続が出来ます。ただ、エルダー社員の基本賃金は社員時より減額となりますので、社員預金および財形貯蓄の給与天引き額の設定にご注意ください。社員預金および財形貯蓄の変更手続きは下記の通りですので、手続き漏れにご注意ください。

- ※社員預金(9月1日、9月中旬)
- ※財形貯蓄(10月1日、10月中旬)

社員持株会は退職される月に拠出口数変更・退会手続きを受付けます。退会手続きを行う場合、持

株残高が100株を超える場合は、野村證券の証券口座の開設が必要となります。また、口座開設まで約1ヶ月程度日数を要しますので、予め準備が必要です。

次に、退職手当についてお話ししたいと思います。

退職手当は退職月の翌月の給与支給日の午後16時に振り込まれます。退職手続き時に「退職手当振込口座設定依頼書」に振込先金融機関を指定します。

退職手当の支給額は退職時に交付される発令通知書に退職手当の支給額が記載されます。退職手当には給与明細書はありません。

また、退職手続きにご案内をしておりますが、厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料は前月実績に基づき、給与天引きされているため、退職当月の控除が出来ません。そのため、退職手当より控除、退職翌月の現職社員コードの給与明細が発行されますので、そちらで退職手当から控除されたことを確認してください。エルダー社員として最初の月に支給される給与の明細書の他、現職社員コードの給与明細書の2通が発行されます。

エルダー社員になるとエルダー社員証が交付されます。エルダー社員証兼職務乗車証はエルダー社員になつてから発行手続きを行うため、社員の皆さまのお手元に届くのに3、4週間の時間を要しますが、交付までの間は現職時代のIC社員証兼職務乗車証を使用させていただきます。エルダー社員証兼職務乗車証交付後、現職時代のIC社員証兼職務乗車証は年度末まで購入券制度をご利用の際に使用します。また、退職記念乗車券使用の際、証明書として携帯していただきますので、紛失しないようお気を付けてください。

退職記念乗車券は、退職する月の1日から退職日から1年間の期間で利用できます。利用範囲はJR東日本全線を本人・配偶者の同一行程と社員単独の行程で7日間以内の利用です。北陸新幹線や北海道新幹線を利用する場合、上越妙高または新青森から先の区間の乗車券類を購入することで利用ができます。

今回はここまでいたします。

JR東労組東京地本

OB会ニュース

13号

2023年7月15日

発行者：小林 富夫

編集：情 宣 部

聴講報告

東京高齢・退職者団体連合主催
講演学習会開催

ベーシックサービス「当たり前」に生きられる社会をめざして

慶応義塾大学 井手英策教授講演

ベーシックサービスは、税金で誰でも基本的なサービスを所得制限なしで給付する考えです。現状、社会保障の給付は高齢者が中心で現役世代は「自己責任」を押し付けられ、見えない将来に備え貯蓄をしています。勤労世帯収入は過去最高（1997年）を下回り、一人当たりのGDPは世界第26位。貧困率や格差もOECD諸国では下位に甘んじています。私たちは貧乏になったのです。その中、内閣府の令和元年の世論調査では92.7%の人は「自分は中流だ」と回答しています。また、「家計調査」では衣食を削ってパソコンやスマホを購入し通信費に充て人並みの中流と思いたいのです。

2020年の一律10万円の給付は、本来低所得家庭を中心に給付すべきものを、所得制限を設けるのは社会を分断するという異論が出されました。これはお金とサービスを同一視するがゆえに生じた混乱で、財（金）とサービスの区別がついていないと言わざるを得ません。

ベーシックサービスは全ての人々にサービスを無償で提供するというものです。教育・医療・介護等命と暮らしに直接かかわる基本的なサービスに限定して進めるということです。一人10万円の給付の予算は、幼・保無償化の15年分に相当します。また、10万円の給付予算があれば住宅手当（家賃援助）の創設、失業給付の上乗せ、大学生の学費、介護・障がい者福祉の無償化等ダイレクトに支えることができます。消費税を5%下げても低所得者層の還付金は蓄えた大学生一人の学費にしかありません。しかし1%上げるとすべての大学生の学費をタダにできます。また、試算によると医療介護の自己負担、給食費・学用品等の無償化、看護・介護・就学前従事者の給料を年間50万円引き上げ生活扶助と失業給付の3割拡充、住宅手当の援助、これらは消費税6%で実現可能です。これがベーシックサービスの基本です。

消費税増税にはアレルギーがあります。防衛費増大の財源にするとの話もあります。今段階では、実現不可能な政策かも知れません。

教育や福祉を気にせず充実した生活を送ることが出来る社会を、みんなで目指さなければなりません。

東京高齢・退職者団体連合とは・・・ 連合のOB会のような団体で連合加盟の各産別の退職者・OB会等で構成され、今年で30年になります。私たちはJR総連東京都協議会として参加しています。全国組織では日本退職者連合で各都道府県に組織があり、東京では連合同様に三多摩に退職者連合が組織されています。



東京地本OB会第3回定期総会

★日時：9月21日（木）
12：30開会

★場所：JR東労組東京地本会議室
（上野駅新幹線本屋内）

OB会チヨットおしやべり

近年自然災害の発生件数が増えています

2023年5月地震が頻発
 震度5弱以上 **6回**
 震度3以上 **40回以上**

近年の台風・大雨被害

2021年8月15日 長野県岡谷市
 2022年9月 台風14号・15号
 2023年5月・6月 台風2号・線状降水帯



～グラ～グラ～

近年災害の死亡者数・行方不明者数は災害対策の発達により1960年以降微減若しくは横ばいの状態になっています。しかし、各家庭での災害対策や災害への備えは、十分と言える状況ではないと言えます。



備えていますか！！防災グッズ

防災品は玄関出入口付近に（リュックサック等）

懐中電灯ラジオ付き モバイルバッテリー 衣類（シャツ等）
 ペットボトル（水）1000ml×3本程度 現金
 食料品（3日分） 簡易トイレ トイレトペーパー
 スニーカー 雨具（傘除く）救急セット 目隠しポンチョ
 レスキューシート 防災エアーマット 生理用品（女性のみ）



寝室すぐ取れるところに（ショルダーバッグ等）

懐中電灯ラジオ付き スニーカー 救急セット 衣類等 タ
 オール・タオルケット 病院からの薬 現金・通帳印鑑 ウ
 エットティッシュ

お出かけの際に（ポーチ）

雨合羽 ウェットティッシュ 飴やチョコレート 病院から
 の薬（1・2日分）絆創膏 現金

**確認しよう災害時の家族との集合場所。
 活用しよう災害伝言ダイヤルと「キキクル」ハザード
 マップ**



長靴は水が入ると脱げやすいので不適合



傘は片手がふさがるのでNG

災害はいつ起こるかわかりません！！

総務・共済からのお知らせ

組合費改定の調査に ご協力ください

6月の基本給改定に伴い、組合費も改定されます。一昨年までは、会社で自動計算でしたが、新JIN JRE移行に伴い、「申告制」となりました。このため、全組合員から基本給額または組合費額の聞き取り調査を行います。

今年度の新しい基本給は**6月以降の給与明細**に記載されていますので、それを参照し、調査担当の役員等にお伝えください。

組合役員と連絡が取れない等の場合は左記の二次元バーコードから入力フォームで入力してください。

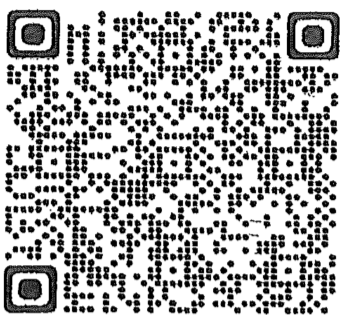
締め切りは8月10日です。締め切りまでに調査に答えられず、入力フォームにも入力がない場合は、現行の組合費額に係職1等級の定期昇給分の額(80円)を加えますが、正式な

組合費が分かり次第清算を行います。

※いただいた個人情報

報は組合費額の決定以外の用途には使用しません。

入力フォームは以下のQRコードから入れます。



今後の主な予定

意見交換・交流会

日にち: 9月中
時間: 11:00~、18:30~
ところ: 東京地本会議室

詳細については後日、情報紙「JR東労組東京」にてお知らせいたします

東京地本OB会 第三回定期総会

日にち: 9月21日
時間: 12時30分開会
ところ: 東京地本会議室
※詳細についてはOB会より葉書が届きます。到着次第、ご返信お願いいたします。

大望年会 今年も開催します!

日にち: 12月開催予定
時間: 未定
ところ: 東京地本会議室



退職者激励会

日にち: 9月16日(土)
時間: 12時より
ところ: 東京地本会議室
対象の方: 2023年7~9月退職者
ご家族 職場の皆さん、ゆかりのある方など...
ご自由にどうぞ!

新生展望

改正地域公共交通活性化再生法が今秋から施行される。鉄道事業者からの要請により、地方鉄道の存続やバスへの転換などを議論する「協議会」を国交大臣が設置することになる。

会社は69路線203区間の輸送密度を公表したが、政府が存廃の目安とする1,000人未満の路線は30路線55区間で全体の3割弱にのぼる。国鉄改革時の基準である4,000人未満に照らし合わせれば、44路線99区間で全体のほぼ半分相当する。一方で「羽田空港アクセス線」の起工式が行われた。地方路線は廃止され、都市部では新線が建設される。利潤を生むところに資本は投下される、これが冷徹な資本の法則なのである。

これはJR東日本だけの動きではなく、大きな枠組みがあつてのことだ。国交省は「国土のグランドデザイン2050」を公表している。これに基づき、生活拠点に福祉・医療等の施設や住宅を誘導し、これと連携する公共交通ネットワークを再構築するとしている。人口減少に対応する「コンパクト・プラス」

着眼大局、着手小局

ネットワーク(コンパクトシティ構想)である。例えば、奥羽本線・新板谷峠トンネル、田沢湖線・新仙岩トンネルだ。同区間の山形新幹線、秋田新幹線はいわゆるミニ新幹線だが、これが実現すると限りなくフル規格に近づくことになる。

東日本以外にも視点を広げよう。現在、中央リニア新幹線、北海道新幹線、北陸新幹線の工事が行われ、西九州、四国、山陰、羽越新幹線などで整備方式の議論・検討が行われている。他方、JR北海道では、この春までに無人駅のうち101駅が廃止され、さらに42駅の廃止が検討されている。

これら個々の動きを結び、俯瞰すると全体の動きが見えてこないか。全体の動きを把握したうえで、視点を戻せば「組織の再編」や「柔軟な働き方」の狙いがさらに鮮明になる。

働き方改革もJR東日本だけの動きではない。政府が閣議決定した「骨太の方針」では、終身雇用や年功序列を見直す労働市場改革(日本版ジョブ型)に力点が置かれている。

着眼大局、着手小局。社会的背景を認識したうえで、個々の施策について職場の視点から具体論で立ち向かっていこうではないか。