

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部機関紙

JR東労組東京

No. 406

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：2024年 4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）



ようこそ東京地本へ！ 埼京運輸区分会結成！！



結成大会での主な発言

- ・未加入の若手と会話をしたときに労働組合に対して、「労働組合って国鉄時代からあったんですね」「東労組以外にも労働組合ってあるんですね」という反応だった。東労組が何をやっているのか、しっかり発信をしていかなければならない。
- ・運転士と車掌が1つの職場になることは、悪いことだとは思わない。しかし埼京運輸区は乗務員が使う寝室がない。明けでシャワーも使えない。狭い。不安は多い。

- ・埼京運輸区は管理者含め約70名の職場。日勤行路の少なさも相まって、発足前から要員不足や年休が取れるのかといった不安がある。しかし、前を向いて、明るく楽しい職場をつくっていきたい。

3月13日、大宮統括センター運輸分会、埼京運輸区分会結成大会が開催されました。埼京線・川越線の乗務を担当していた大宮運輸区、大宮車掌区の組合員が東京地本の仲間に加わり、大崎の地に新たな東労組の旗が立ちました。

発言のどれもが自分の言葉で語られ、率直な想いが伝わってきました。素晴らしい大会であったと同時に、今日に至るまでの組合員、社員の不安、混乱そして決意を決して忘れてはいけな

いと改めて思われる大会でした。

埼京運輸区設立までの経緯、今回の埼京線乗務員基地再編のポイントは大きく分けて2つです。

①支社間異動を伴う再編である。
②前代未聞の「施策の廃案」によって多くの関係者の不安と混乱が増大した。

会社から、大宮運輸区（仮称）と埼京運輸区（仮称）の設立が提案され、設立に向けて準備をしていた最中の昨年9月、突如として大宮運輸区（仮称）の提案廃案と大宮統括センター設立の提案が行われました。振り回される形となった関係職場と組合員は大きな混乱と不安が渦巻く状況となりました。

過去の京浜東北線の基地再編を例に見ても、支社間異動を伴う施策は、社員の人生やキャリアアップに大きすぎる影響を与えることから「丁寧な説明」と「納得感、理解の醸成」が不可欠であり、より慎重に進めなければならぬ施策であることは明らかです。支社間異動は、それだけで相当の「決意」が個人に求められてしまうのです。

東京地本では解明交渉、基本交渉を実施し、支社間異動が社員に与える影響と、本人希望を叶えるための最大限の努力を会社に訴えてきました。また、基本交渉では行路の中身や、区所の設備、支社による作業取扱いの違いの整理等、具体的な要求と問題点を提示して、埼京運輸区に異動となる組合員、社員の不安を少しでも払拭するために取り組んできました。大宮地本や関係職場の方々にも多大なご協力を賜りましたことを改めてお礼申し上げます。ありがとうございました。

埼京運輸区の組合員・社員の皆さん、東京地本は、皆さんを歓迎します。この間の経緯を踏まえても支社を超えて首都圏本部へ、そして埼京運輸区への異動はとて大きな決断であったことと思います。「人事異動だから」の一言では割り切れない個々の感情があつて当然です。少しでも皆さんが前向きに、埼京運輸区で働くことが楽しいと思えるように、東京地本も職場からの声を原点とした運動を共につくりだしていきます。共に頑張りましょう。

東京地本第45回定期委員会開催！

柳執行委員長あいさつ

今年も大きな変化が訪れる年といいますが、元旦からの能登半島地震では、今も1万3千名を超える方が避難を余儀なくされています。被災した皆さんに心からお見舞いを申し上げます。被災した皆さんに心からお見舞いを申し上げます。亡くなられた皆さまのご冥福をお祈りいたします。



同時に、2日には日本航空機と海保機の衝突炎上、3日には山手線での殺傷事件、そして、23日には東北・上越・北陸新幹線の停電、ならびにあつてはならない作業員の感電事故という併発事故が発生させてしまいました。

この種事は、安全を前提とした危機管理体制が崩壊の危機にあると、私たちに警鐘を鳴らしています。

考えてみてください。人間は地震を抑えることは出来なくても、家屋倒壊という併発事故の二次災害は想定できます。当然、救出のための事前の準備体制は確立しておかなければなりません。しかし、それが出来ていなかった。だとすれば、この事態は人災と言わざるを得ません。

J R 東日本も同様です。会社は「グループ安全計画2028」で「本質をふまえ、想定外も想像して安全を先取る」としました。しかし、感電事故の併発事故ひとつ取っても「想定外も想像して安全を先取る」ことが出来ませんでした。

鉄道事業に携わる者にとって、併発事故は絶対に起こしてはならない事態です。考えてみてください。感電は想定外ですか。私は違うと思います。想定内です。その想定内を想像出来ないのが、今の運行優先体質のJ R 東日本の現実ではないでしょうか。それほど、安全意識の低下や技術力の低下が蔓延しているという事です。

さて私たちの最大の課題であるJ R 総連春闘勝利と同時に、経団連とJ R 東日本が一体となって「社友会」に労働組合と同等な権利を与えるための法律制定に向けた動きについて述べたいと思います。まずJ R 総連春闘ですが、定期昇給の確保ならびに物価上昇と生活上向上分と合わせ、ベア一律1万二千円要求を掲げ、J R 総連の仲間とともに統一要求統一闘争でたたかい抜きます。

また、21春闘での定昇カット問題の克服も同時に求め、第二基本給の凍結など当面の問題の解決のために闘い抜きます。なお、今回賃上げ闘争時期にあわせ夏季手当の要求も別途提出します。同時期の交渉となりますが、本部を支え共にベアならびに手当の満額獲得に向けてたたかい抜こうではありませんか。

24春闘について経団連は「構造的賃金引上げを容認する」としています。これだけを見ますと、私たちは賃上げを勝ち取れるのではないかと錯覚しがちです。

しかし、経団連の狙いは私たちが、視点が180度違うことを抑えておかなければなりません。経団連の賃上げ理由は、長期的なデフレからの脱却と不安定な国際情勢や、円安と物価上昇の中で、日本経済の成長を如何に実現するかという事です。ですから、労働者にわずかばかりの賃上げを実施して、労働者の購買意欲をアップさせて、物価高の中でも消費や生産のサイクルを回す。経団連からすれば、日本経済を世界で生き残れる構造として

つくり直すためには、その道しかないということ。しかし、それだけでありません。同時に狙われているのが、今後確実に訪れる少子化と人口減少を見据えた上で、経済成長を安定的かつ持続的にするためにデジタルトランスフォーメーションや技術革新など、産業構造の変革を担いうる労働者を育成することが最大の課題でもあるのです。

この労働者の育成、J R 東日本もそうですが「経営への参画意識」という技術革新を担いうる労働者の育成こそ、経営側の最大の課題であるということ。同時に、そのための賃金や手当、「評価制度」の導入も経営側の狙いだということを私たちは抑えておかなければなりません。

具体的に言うと、経営側総体として少子化と人口減少を補うために、転職や退職、副業などを可能として、労働者の企業間移動をより促進させること。ならびに、女性や若年者、高齢者、障害者、有期雇用等労働者、外国人労働者など、雇用を問わずに好きな時間に多種・多様な働き方を容認して、日本の労働力不足の克服を実現し、経営側が労働者を確保できるように社会構造を変革していく。それが、経営側の意志なのです。そしてその実現には、労働組合に属するような労働者ではなく、労働組合には属さない従順な社員の育成が同時に目指されていることを私たちは忘れてはなりません。

経団連が主張する賃金の引き上げは全員一律の賃上げではなく、「経営への参画意識」など、会社への忠誠度を加味した個人個人の成果や、貢献度などの評価に基づいた賃金の引き上げを行うようにと、経団連は各企業の経営側に求めているのです。そして、この流れをトックスビードで実現しているのが、他ならぬJ R 東日本です。

その意識づけの特徴のひとつが、経団連が連合に迫っている「春闘」から「協創」という「春闘の闘争」から「パートナー」としての協力・創造という話し合いに他なりません。

しかし、考えてみてください。企業の利益は私たちが働いて稼いだした成果です。企業はその大部分を搾取して、私たちに少しばかりの賃金しか投資しません。それが経営の哲学であり、労働者からあくなき搾取を繰り返す。それが経営側の本質です。

会社は「経営への参画意識」という言葉を使って、さも私たち現場労働者が企画業務を通じて直接経営に「参画」できるような幻想を振りまいています。しかし、実際は「経営への参画」は一部の一握りの経営幹部にしか出来ないことです。ですから、会社は私たちに経営への「参画」ではなく「参画意識」を求めているのです。

この「参画意識」こそ、企画業務を通じて労働者の意識を変革する。すなわち、経団連の狙いである労働組合に属するような労働者ではなく、会社に従順な社員の育成が同時に目指されているのです。すなわち「融合と連携」の正体は、企画業務を通じた「経営への参画意識」として、労働者の意識を「経営のパートナー」としての「協創」という労働関係へとつくり変えていく、そういう労働者の意識変革が求められているのです。

狙いはそれだけではありません。労働組合不要論も同時に進行していることを私たちは見なければなりません。

企業の側から国に対して、労働者の法律である労働法制の見直しを提言しています。それが「労使協創協議制」の創設という法案で、ここでも「協創」という言葉が使われています。その中身は、各企業において過半数の組合がない場合は「社友会」のような「労使協創協議制」を創設して「情報提供」「定期的な協議の場」や「便宜供与」という本来なら労働組合が有する権利と同等の権利を「協創」という「社友会」に与えようという法整備です。本来なら、労働組合は憲法や労働組合法によって会社と団体交渉する権利が認められ、それに基づき会社と労働協約を締結する権利

が認められています。また、勤務時間内の組合活動として経営協議会、団体交渉、簡易苦情処理、苦情処理、組合掲示板の貸し出しも認められています。現在、そういった権利は任意団体である「社友会」には認められていません。しかし、法制化しようとしていることは、その「社友会」に労働組合と同等の権利を与えるものであり、同時に、労働基準法で定められている事情場ごとに締結する36協定などの労使協定も、テレワークを理由として職場単位ではなく企業単位での締結に向けた法改正までもが目指されています。

この法案が実現すれば、「社友会」は労働組合と同様な権利を獲得し、36協定は事業場ごとではなく企業単位となり、職場ごとの過半数代表者選挙自体が消滅します。逆に言えば「社友会」に労働組合と同等の権利を与え、過半数代表者選挙をやらなくても済むように、J R 東日本に都合の良い法改正を経団連 富田会長とJ R 東日本 経営陣がタッグを組んで実現しようとしているということ。喜勢副社長がアクセスのインタビューで「社友会が経営のパートナー」と述べたり、深澤社長も過半数の労働組合が存在しない中で「前人未到の地を歩んでいる」と述べているように、会社の意志は第二組合ではなく、「協創」という「社友会」という経営のパートナーをつくり、労働組合には属さず会社に従順な社員の育成を目指していく、という意志を示したということ。すなわち、

しかし、たとえ「社友会」が法制化されても、私たち労働組合の任務は何ら変わりありません。むしろ、私たち労働組合の役割や重要性は増すことは言うまでもありません。なぜなら、私たちは「社友会」のようにイエスマンではなく「抵抗とヒューマニズム」を基底に、是非々でハッキリとモノを言って、経営側へのチェック能力を遺憾なく発揮する、というこれまでの労働運動とは、何ひとつ変わらないからです。

そもそも「社友会」は3万4千名とも言われていますが、会費を払っているわけはありません。未加入者の意識として、自分たちの代表が「社友会」と思っている人はほとんどいません。その「社友会」が会社の言いなりに労働条件の切り下げを容認すれば、求心力の低下は勿論のこと、退職者の増加は避けられないでしょう。

そのことは、東京地本が発出した「建白書」が言い当てていると思います。あの「建白書」は東京地本が、2か月に1回の皆さんとの意見交換会で出された意見を集約したものです。いかに、会社施策が如何に職場に浸透していかないか、会社施策が如何に会社への求心力を削いでしまったのか、そしてその結果、安全の危機が如何に忍び寄りつつあるのか、「想定外も想像」という「安全計画」の虚しさを実感している私たち現場労働者だからこそ、その腹落ち感ほ「理解」いただけると思います。

他方、今でも不当労働行為やハラスメントは止まりませんし、エスカレートするばかりです。最近、大宮運転区における管理者のミスを組合員に押し付ける懲戒権の乱用と言った二重処分が行われました。

その経過は、突発が発生したため、会社が組合員に穴埋めのための休日出勤を命じました。しかし、当該組合員が出勤してみると、業務研究の変形日勤者が数名いたため、会社に休日出勤はおかしいと指摘し、帰ると通告、管理者も「わかった」と返答しましたが、後日、無断で帰ったとして懲戒処分を命じられたというものです。

私はこの事態を見たとき、会社は安全第一と口では言いますが、実際は会社に従順な社員の育成という基本方針のもとに、安全の番人であるべき職場が安全より業務研究を優先する企業風土と化してしまっただけに感じました。

大変な事態です。「安全より稼ぐ」というJ R 西日本の企業風土の結果が、J R 福知山線脱線事故であったことは世間の常識です。J R 東日本も同じ過ちを繰り返しているようにしか私には見えません。このように管理者が「わかった」と返答した否かという問題が生じた場合、未加入者と会社の対立ならば、個別的労使関係として会社の方針を一方的に未加入者に貫徹すれば、それで終わりです。ところが重要なですが、労働組合が存在しなければ、未加入者がいなく「真実」を会社に訴えても、会社はそれを受け止めません。会社は、個別的労使関係のもとにすべて一方的に未加入者の意見を封殺し、それで終わりです。しかし、組合員の場合にはそうはいきません。労働組合と会社には集団的労使関係が存在します。ですから、対立が発生すれば、会社は一方的に方針を貫徹できません。当然、集団的労使関係を基軸として、労働組合と会社は団体交渉をはじめとして法律や労働協約に基づいた取り扱いを行うことになります。

そうした場合に常に会社が持ち出す論理が「管理一体の原則」です。これは、たとえ管理者のミスがあった場合でも、会社は「管理一体の原則」として守り抜くという考えです。その場合、「虚偽」と言いかは別として、会社は「管理一体の原則のもとに自らのシナリオに基づく「事実」を会社は貫き通そうとします。この一度作ったシナリオに基づく「事実」を会社は貫き通そうとします。

ですから、簡易苦情処理や苦情処理が必ず「対立却下」となるように「真実」はひとつであるはずなのに、「真実」とシナリオに基づく「事実」の二つによって、両者の意見は噛み合わない議論を行った挙句に対立し、最後は会社の「人事権」によって会社のシナリオに基づく「事実」が貫かれていく。

私はそういう議論を数多く見てきました。「火のないとこに煙は立たない」と言いますが、最初の「火」をなかつたことにはしてしまえば、おのずと「煙」は立たなかつたことになりません。しかし「真実」は本当の姿です。「事実」は人が作ったものです。どちらに「真実」があるかは世間の目から見れば一目瞭然です。にもかかわらず、そこまで道理を捻じ曲げて会社は己の自己保身を貫き通そうとします。誰が得をするというのでしょうか。「真実」を述べた側が報われず、「事実」を押し通した側は勝利するのかもしれないが、心に虚しさと空虚感を抱き続けていかなければなりません。その傷はいずれこの会社の礎を蝕んでいくと考えるのは、私だけでしょうか。

私たちは二重処分をされた組合員が悔しがりながらも言った「管理者が「わかった」といった言葉を一生忘れたい」という言葉を胸に、会社の自己保身ゆえに間違いを認めることが出来ない企業風土を社会的に明らかにして断固として闘い抜きます。

若年退職の離職者が止まりません。このような事態は、J R 東日本発足以来の危機です。それだけ魅力がないということ。経営側と職場の組合員・社員の現実があまりにも乖離しています。また、企業30年説の危機です。国鉄は37年10ヶ月で倒産しました。J R は発足してから36年10ヶ月を迎えました。あと1年で倒産した国鉄と並びます。

この危機的現実を突破するのは私たち自身に他なりません。会社の組合敵視を許さず、上意下達を強いる官僚主義と、異なる意見を徹底的に排除する経営姿勢を断固許さず、闘い抜こうではありませんか。

以上、当面するすべてのたたかいを組織拡大へとつなげるために奮闘しよう！

以上、当面するすべてのたたかいを組織拡大へとつなげるために奮闘しよう！

バス関東発

昨年の秋頃からバス関東の各職場より労働実感の高まりの声を聞くようになりました。繁忙期には運行便の増発も行われ、その時期に休日買上げがあるのは例年のこと、ところがその繁忙期状態が秋からずっと続いているのです。公休、特休の買上げが月に4日にもなり、そこに病欠などで突発乗務が振られて、結局5日の買上げになったという同僚も居ます。

バスを走らせなければ会社の利益は上がりません。休日ともなればバスの目の前には乗り切れないほどのお客様が居ます。私たち乗務員も一本でも多く運行させたい気持ちであり、乗務員不足でそれが叶わないのはとても残念です。

一方で休日の少なさに現場は疲弊しています。循環交番が機能していない職場にあつては、自分と他者の乗務を見比べてのいきさつ、乗務員同士の陰口など、疲労感と閉塞感が起因しているトラブルが発生しています。今、みんなで力を合わせて利益を上げていかなければという時期に、各職場でその機運が盛り上がり、それどころか雰囲気が悪くなってしまっているのは大きな問題です。

バス関東会社は過去にないペースで新入社員を雇用し、各現場に投入し続けていますが、退職していく社員も増えている事実があります。定年退職だけでなく中堅から若年層の社員が自己都合で会社を辞めていたり、新入社員を増やしても、去っていく社員が多く、職場人員は現状維持という状況になってしまっています。

退職の理由は様々ですが、バス関東会社の労働条件が他社の労働条件と比べて当社が勝っていたら思い止まった仲間も居たはずですが、今、この会社も求人広告を出さなければ、少し調べれば各社の魅力的な広告が目に入ってきます。その時に、それでもJRバスなら長年勤めればしっかりした昇給があつて、手厚い手当や福利厚生、休日があるのだと、夏季、期末手当だつて多いのなら転職を選ばなかつた仲間が居たとすれば、残念でなりません。

経営側が考える満足できる数字と、現場社員が考え

る数字には乖離があります。だからこそ我々JR東労組は組合員の仲間からの切実な声を集め、会社と交渉して労働条件の改善に取り組んでいるのです。我々は会社の敵ではありません。労使で膝を突き合わせ、組合員社員の雇用と利益を守り、会社とともに未来へ向け歩いていくため、現場が疲弊し、閉塞感が充満する今だからこそ、大きな声で団結を訴えていかなければなりません。

労働条件の改善で従業員数が増えていけば余裕のある勤務を実現できます。働きやすくなると思います。私たちがこの好循環を目指して声を上げていくことを仲間たちに伝えていきます。

組織部発

24春闘勝利に向けて、1月17日～1月19日と3月13日～15日東京地本意見交換・交流会、2月17日東京地本第45回定期委員会、3月8日首都圏協議会主催春闘集会にお忙しい中結集して下さりありがとうございました。またハガキで寄せられた一人一要求、春闘山場へ向けた声、一枚一枚拝見いたしました。ハガキ、発言の中で「ベースアップ」、いわゆるベアについて最も多く、続いて「賃上げ」、「物価上昇」が続きました。

「ベースアップ」とは、会社が基本給の水準を一律に引き上げることです。ベアは高度経済成長期に根付いた制度で、当時は物価上昇などで相対的に下がった賃金の回復が目的でした。基本給は業績が悪化した時に引き下げるのが難しく、基本給を元に算出される社会保険料や残業代なども増えるため、ベア実施に慎重な見方もあります。

昨年の23春闘で会社は「平均賃金引き上げ額」として「ベア」と「定期昇給」をひとまとめた金額を打ち出しました。JR東労組は「ベア」と「定期昇給」別物であり、分けて考えなければいけないと考えています。「定期昇給」は、会社に在籍する労働者の賃

金を引き上げますが、初任給を引き上げることはできません。私たちの初任給はこれまでJR東労組が「ベア」を勝ち取り、賃金水準を引き上げたことで上昇してきました。会社発足時（1987年）の高卒の初任給は10万3600円でした。その後、毎年の春闘で「ベア」を勝ち取り、現在は、16万5100円まで上昇しています。今の私たちの賃金はJR東労組の取組みの成果です。就業規則では「ベースアップ」の記載はなく、「定期昇給」は昇給係数4以内と定められています。

賃上げについての声は「仕事量が増大し賃金が増えないのはおかしい」、「業務量に納得感のある賃金を！」といった声が目立ちました。JR発足当時の社員1人当たりの売り上げは約1894万円でした。その後、社員減や効率化による生産性の向上が行われ、23年の業績予測では、社員一人当たりの売り上げは過去最高となる4395万円になる予定です。各地方からの声でも「過去最高の働き度」だという声も寄せられる一方で賃金だけが減少し、過去最高の働き度に見合っていない。

物価上昇について、23年は食品の値上げが3万品目以上の記録的な値上げラッシュで、生活は苦しくなりました。私自身買い物をしていけると、スーパーの閉店間際に値下げシールを張る時間が遅くなる、半額から30%引きになる、シールを張る時間になると混むことがあり食費を切り詰める現状を目の当たりにしました。今後24年度の消費者物価指数は2%半ば上昇する見込みで値上げは鈍化すると言われていますが、依然値上げラッシュは続きます。会社は赤字コロナ禍を理由にして期末手当の抑制だけでなく21春闘では定期昇給2カットをしたことで、物価上昇に賃金上昇が追い付かないため生活をより一層苦しくさせています。

24春闘で「第二基本給制度凍結」を私たちは要求しました。会社は、「凍結の問題意識は

受け止めるが人件費に多大な影響がある。慎重に判断する必要ある」と回答がありました。そもそも「第二基本給制度」とは何か。毎年の昇給額の30%を積み立てて私たちの将来の退職金から引き去る金額のことです。毎年の発令通知書に記載されています。経緯としては膨大な赤字を抱えた国鉄からJRに移行する際に、当時の脆弱な経営体質において、社員の退職金が経営を圧迫することを避ける目的で87年4月の基本給から導入されました。導入に際し労使議論は無く、あらかじめ決められていた制度です。

いつも賃金改訂の発令通知書受け取る時期になると第二基本給はいつ支給されるのか？と聞かれますが退職金を計算するときだけに使用され退職金を抑えるだけのみ使用し支給はされません。第二基本給が凍結されれば、退職金が増えることになり私たちにとっては有利になります。

業務部発

ダイヤ改正等に伴う団体交渉を終えて

東京地本ではダイヤ改正のタイミングで以下5件の団体交渉を実施してきました。

- ・東地申第8号「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」に関する申し入れ（マネジメントオフィス）
- ・東地申第9号「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」に関する申し入れ（新宿統括センター）
- ・東地申第10号「丸の内運輸区の設立等について」に関する申し入れ
- ・東地申第11号「埼京運輸区設立等について」に関する申し入れ
- ・東地申第12号「2024年3月ダイヤ改正等について」に関する申し入れ

交渉を開催するにあたっては関係職場で働く皆さんから多くの意見や要望等を聞かせていただきました。ご協力いただいたみなさんにお礼申し上げます。ありがとうございます

た。各交渉についての詳細は現在、業務部速報として情報の作成を行っています。東京地本ホームページで確認することもできますので、気になる方はチェックしてみてください。情報作成が追い付かず「速報」になっていない点についてはお詫び申し上げます。直接お問い合わせいただいた際には個別での対応もさせていただきます。

さて、今の会社施策について皆さんはどのように感じているでしょうか。東京地本は何度でも訴えます。急速な変化を求めてくる今の会社施策に必要なものは、受け手側の「納得感」「公平性」であり、経営側との圧倒的な乖離があるのがこの部分です。この「受け手」にはお客さまも含まれます。今の会社施策は社員のみならず、お客さまに対しても押し付け的な施策になっているのではないかと危惧しています。

申12号交渉では、世間を騒がせた「京葉線のダイヤ改正の変更」についても議論をしてきました。会社は「ピークシフト」の推進（混雑の緩和）と乗車機会の増加を目的と回答をしていますし、そのように報道がされています。しかし、乗務員の配置人員は当然ながら列車の運行本数に左右されます。ラッシュ時間帯の運行本数の削減は、車両運用コストと乗務員の必要な要員数の削減に直結するのです。こんなことは誰しもが気づいています。なぜ会社は、「コスト削減に協力して欲しい」と素直に社員やお客さまに対して頭を下げられないのでしょうか。そこに官僚的なプライドは無いと胸を張って言えるのか疑問で仕方ありません。

また、最近SNS等で話題に挙がっている各駅におけるみどりの窓口の閉鎖と既存の窓口の大混雑についてですが、チケットレスサービスや券売機の利用が増加した結果として窓口の必要性がなくなった閉鎖に至る、という順序なら理解はできます。しかし今の状況はどうでしょう。「窓口で買う」という選択肢を強制的に奪うことで「係員の手によるない切符の購入」を利用者に強いているよう

にしか映りません。誰も並んでいない「窓口」と「券売機」が同時に目に入ったとき、多くのお客さまが選ぶのはどちらでしょう? 「窓口」ではないでしょうか。係員がマルスを操作した方が券売機よりも圧倒的に早くかつ購入者にとっても楽だからです。残されたみどりの窓口のテーマパークのアトラクション並みの待ち時間が発生している現実こそが、お客さまのニーズを象徴しているのではないのでしょうか。本当にチケットレスや券売機の利用促進をしたいのであれば、利用者が「窓口よりも簡単に便利」と思えるように機能の改修や機器の充実をさせて環境を整えることこそが会社のやるべきことであると考えます。鉄道は独占企業の業種です。中長距離の都市間輸送については当社は超独占企業と言えます。どんなに不便でも切符を買うしかない、JR東日本を使うしかないという人たちに「多少の不便はご理解いただく」という姿勢は、独占企業の驕りではないでしょうか。

変革2027が発表されて以降、ジョブローテーション、融合と連携、組織再編など働く環境が大きく変わりました。過去は美化されるものと言いますが是非その美化を取り除いて考えてみてください。今の会社は昔より良くなっていますか?今の施策を自分自身信じて担えますか?誰もが言いしれぬ不安や疑問を抱えているのではないでしょうか。

今の会社に必要なのは一切の忖度することなく、現実をありのまま会社にぶつけて対峙することができる労働組合です。会社をよくしたいという気持ちは誰もが同じです。それには労働者側の視点が不可欠でありそれを伝える役目を負っているのが労働組合なのです。だからこそ私たち東京地本は、相手を「尊重」はずれど「忖度」は一切しません。変革という大きなうねりに真正面から立ち向かい、誰もが納得感と公平性を実感できる会社施策をつくりだすために共に立ち上がりましょう!

総務・共済からのお知らせ

住まいる共済の保障内容が厚くなります
JRセット共済加入者がオプションで追加

できる火災・自然災害共済、通称「住まいる共済」の保障内容が大きく変わります。主な改善点は、

- ・これまで対象外だった10万円以下の損害も支払い対象に
- ・物置やカーポートなど付属建物も支払い対象に
- ・支払限度額が450万円から600万円に大幅アップ

などです。

この変更は4月の募集で更新、新規契約された方が対象です(発効は8月から)。台風や地震による損害が年々増加しています。これを機に、新規契約をぜひご検討ください!

鉄道ファミリーよりお知らせ

各種保険にて住所変更の手続きはお済みですか?
鉄道ファミリーの各種保険(自動車保険・アフラック・JR積立年金)にて、ご住所が変わられた場合は必ずご連絡をお願いいたします。ご住所変更のお手続きがお済みでない場合、お客様への大事な書類等をお届けできない可能性がございます。是非、お気軽にご連絡をお願いいたします。

フリーダイヤル: 0120-49-8810
NTT : 03-3490-3862
恐れ入りますが、お問い合わせは受付時間内をお願い申し上げます。
受付時間: 平日 9:00~17:00 (土・日・祝祭日除く)

退職者激励会開催

3月24日、東京地本会議室において退職者激励会を開催しました。

今年度7月~3月の60歳退職者とエルダーを退職された皆さんをお祝いしました。

今年度で昭和採用が退職し、来年度以降は暫くは開催されません。



お疲れさまでした!

- 1月退職
谷口 聡さん 東京新幹線運輸区
- 2月退職
桐山 博司さん 上野運輸区
- 3月退職
山下 信二さん 田町運転区
橋本 浩さん JESS渋谷駅

65歳エルダー満了を含めた方とこれからエルダーになる方の相互間交流を含めOB会と連携して開催しました。
これから、本体卒業は第二の人生、エルダーから完全OBの方は第三の人生ですが、これからも労働者として共に東労組運動をつくり上げていきましょう!

田中副委員長の仕事小話

皆さん、こんにちは。副委員長の田中です。
新年度となりました。

お子さまの就職などにより、社員家族証をはじめ、健康保険や扶養手当などの資格喪失の手続きが必要な組合員の方も多いかと思えます。

健康保険の被扶養者資格および扶養手当の受給資格については「ENJOYLIFE」をご確認いただくか、またはJEPS東京BPOサービスセンター(旧東京事務センター)までお問い合わせください。

購入券制度や社員家族証の利用資格に関してはJEPS東京BPOサービスセンター(旧東京事務センター)までお問い合わせください。

【人間ドックについて】

2024年度人間ドックを「JR東京総合病院」で受診される組合員の皆さまにおきましては、新人間ドックセンター開業準備に伴い、受診日変更対応が左記のようになっています。

- ・2024年4月の方: 3月4日(月)以降
- ・2024年5月の方: 4月8日(月)以降

お問い合わせ先

JR東京総合病院人間ドックセンター
031332012246
電話受付時間 13時00分~16時30分

※2024年度の定年退職者及びエルダー契約満了者の方
・定年退職者の方

社員本人の人間ドックは年度途中でエルダー社員になっても受診可能ですが、配偶者の人間ドックは、社員本人が定年退職日を過ぎるとエルダー社員配偶者として受診資格が年度途中であっても変更となり、毎年受診から三歳毎に変更となりますので、社員本人が定年退職日となる日までに受診終了してください。受診適用外となりますと受診予約は残りますが、受診費用は全額自費となります。

【社員預金・財形貯蓄・社員持株会の手続きについて】
社員預金(4月・9月)・財形貯蓄(5月・10月)

※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。
社員持株会の拠出口数の変更(7月・1月)

※年度内退職者の拠出口数変更は退職月にも行います。退職手続きの際にお申し出ください。定年退職以降もエルダー社員になられる場合は、エルダー社員の基本賃金の30%以内に拠出口数の変更を行ってください。

※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。

J R 東労組東京地本

OB会ニュース

19号

2024年3月29日

発行者：小林 富夫

編集：情 宣 部

盛大に春レクを

開催しました



3月27日、OB会

主催で春レク「谷中散策
バージョン」を開催しまし
た。

前日は雨でしたが、お天
気に恵まれ東京都谷中霊園
のさくら通り、上野公園の
散策でした。

3月に入り数日の冷え込
みで桜はつぼみでしたが、
時間の流れがゆっくり感じ
られる散策でした。

散策後は、東京地本で懇
親を深めました。今回もO
B会員だけでなくご家族や
ご友人にも参加を頂きこれ
までにならない参加者でした。
大変ありがとうございました。



俳句・川柳を募集します

OB会ニュースでは俳
句・川柳のコーナーを設け
ます。皆様の投稿をお願い
します。ペンネームでも大
丈夫です。

・あて先は

〒111-0100 五

東京都台東区

上野七丁目一番地一号

上野駅新幹線社屋内

東日本旅客鉄道労働組合

東京地方本部OB会宛て

本日の散策後の句です

桜咲かぬが集いたる

みんなのえがおは満開だ

和枝

酔いしれて 桜にさそわれ

オービー会

つかちゃん

OB会チヨットおしやべり

延ばそう健康寿命

先日、順天堂大学大学院の町田修一教授（医学博士）から「老いは脚から（だったら、今から脚を鍛えて健康寿命を延ばしてみよう）」と題しての講演を聴きました。

健康寿命は私たちに大切な課題ですので、何回かに分けて掲載していきます。健康寿命とは、**健康で自立した生活を送ることが出来る年数**です。

したがって、

平均寿命 = 健康寿命 + 不健康な期間 で表せ、不健康な期間が長いと負担が大きくなります。2019年のデータでは

日本人の平均寿命

	平均寿命	健康寿命	不健康な期間
男性	81.41歳	72.68歳	8.73歳
女性	87.45歳	75.38歳	12.07歳

「不健康な期間をいかに短くするために何が必要か」となります。次号からはその内容を紹介していきます。

お知らせとご案内

★2024年度OB会費の納入のお願いです。

2024年度の会費納入の季節になりました。OB会委員の皆様は引き続きお願いいたします。エルダー等終了で今年度からOB会員になられる方は新規に納入をお願いいたします。

4月に入りましたら振替用紙をお送りします。

★第4回東京地本OB会定期総会のご案内

2024年7月24日、東京地本にて第4回定期総会を開催します。OB会員、エルダー組合員の皆様の参加をお願いいたします。

お年玉プレゼントクイズ 当選者発表!

1	ニ	2	ツ	3	カ	4	ニ	5	ト
4	ホ	カ	ケ	6	ヒ	7	シ	8	チ
9	コ	ソ	10	ワ	ダ	11	ニ	12	ピ
8	シ	9	マ	バ	ラ	10	コ	11	ア
10	コ	ア	11	カ	シ	12	イ	モ	ケ

みなかみホテル聚楽
勅使河原 純(東京車掌区)
びゅう商品券
清水 佐恵子(VP中野)
立山 進 (松戸車両センター)
田代 隼太郎(東京新幹線運輸区・家
族)
堀内 利行(尾久車両センター)
松尾 伸一(松戸駅)
田尻 利文(田町運転区)
鈴木 久 (大宮ビルテック)
千明 靖典(東京新幹線運輸区)
川島 博 (王子駅)

川崎 秀樹(池袋運輸区)
QUOカード
長尾 茂 (田端統括センター)
佐藤 樹 (上野運輸区・家族)
宮崎 恵 (東京新幹線運輸区)
梶川 瑠美(大田運輸区)
佐藤 幸雄(上野提携販売センター)
萩原 いく(中野電車区)
高田 浩次(田町駅)
橋本 浩 (JESS渋谷駅)
中原 楓 (新宿営業統括センター・家
族)
友井 崇 (池袋運輸区)

ベルギーチョコ詰め合わせ
斉藤 修一(田町運転区・JETS松戸)
八木 則正(東京新幹線運輸区)
植田 行洋(バス東京)
郡司 勝弘(丸の内車掌区)
植田 裕希(中野電車区家族)
カレーの壺
増子 あい(池袋営業統括セン
ター・家族)
笛水 潤 (JESS天王台駅)
※OB会員につきましては、応募用紙の最終職場名を記載せず

正解は **シユトケン** でした。多くのご応募ありがとうございました!

東京地本第42回定期大会

日 時: 2024年7月18日(土)
時 間: 12時30分から
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

系 統 別 意 見 交 換 ・ 交 流 会

営業職場

日 時: 2024年4月26, 27日
時 間: 10時30分から
と ころ: 東京地本会議室

運車職場

日 時: 2024年4月25, 26日
時 間: 13時から
と ころ: 東京地本会議室

車両職場

日 時: 2024年4月25, 26日
時 間: 18時30分から
と ころ: 東京地本会議室

非現業・きかく 事務職場

日 時: 2024年4月13日
時 間: 10時30分から
と ころ: 東京地本会議室

東京地本の主な予定

新生展望

2024年3月6日、東京発
新庄行き「つばさ2号」(7
両編成)が郡山駅の停止位置を
約500mオーバーランする事
象が発生した。オーバーランし
たこの列車は、郡山駅手前のポ
イントを制限速度の倍である1
60km/hで通過していたことも判
明した。

同列車の乗客は、ポイント通過時に大
きく揺れて「脱線すると思った」と語つ
たが、ポイントの制限速度は80km/hであ
る。その倍にあたる160km/hでの通過
は、脱線の危険性に直結する。

東北新幹線には、自動で減速するデジ
タルATCが導入済みである。ATCが
正常に動作していれば500mもオー
バーランすることはあり得ない。

郡山駅では、2022年12月にも「つ
ばさ59号」(7両編成)が約160m
オーバーランする事象が発生している。
この時は、7両編成単独では雪の影響が
大きいと推測され、会社は10両編成を増
結しブレーキ軸を増やす暫定対策を実施
した。しかし、今回またもや同種事象が
発生した。

**会社はこの事象に対し、ポイントの制限
速度は乗り心地のために設定されたもの
で、倍の速度で通過しても脱線の危険性
はなかった」と発表した。** 福知山線脱線事
故は制限速度70km/hを116km/hで通過し、
死者107名、負傷者562名の大惨事
を引き起こした。

安全をトッププライオリティと自称す
るJR東日本が、「倍の速度で通過しても
脱線の危険性はなかった」とする主張
は、福知山線脱線事故の遺族や負傷者を
愚弄する行為である。

ATCは速度超過しないための装置で
ある。たとえ1km/h超過しただけでも安全
にかかわる重大な事態である。同時に、
私たちは1km/hの速度超過であろうと常に
正しく申告し、同種事象を引き起こさな
いように仲間に警鐘を鳴らしている。

マスコミと社員へのダブルスタンダードは許されない!!

他方、会社は私たちの申告に嘘偽りが
ないかを検証し、場合によっては長期の
日勤教育を課し、乗務できないほどの人
間破壊まで強要している。
なぜ、システムエラーである「乗り心
地のため」の制限速度違反は「倍まで許
容される」のに、ヒューマンエラーであ
る「私たちの正しい申告」の制限速度違
反は「罰せられるのか」会社はこの矛盾
に答えるべきである。

会社は「グループ安全計画2028」
で「本質をふまえ、想定外も想像して安
全を先取る」と主張するが、なぜ同種事
象を発生させてしまったのか。会社はそ
の根拠を語るべきである。同種事象は「想
定内」である。「想定内」さえ想像でき
ないのが今のJR東日本の偽らざる現実
である。

今、職場では懲罰的な日勤教育と、
ヒューマンエラーを認めない職責剥奪の
他職種への異動という、国鉄の持つてい
た官僚的で傲慢な体質の「悪いDNA」
が跋扈している。

同時に、社会的批判を恐れるが故に、
マスコミと社員へのダブルスタンダード
という自己保身は、安全という「礎」ま
で崩壊しようとしている。

私たちは安全問題に妥協などしない。
安全な鉄路を守り続けるという使命感と
仲間の結束力は、私たちに貫かれた鉄道
労働者の「良きDNA」である。

会社の経営体質は、常に官僚的で傲慢
な上意下達である。だからこそ、この会
社には労働組合であるJR東労組が絶対
に必要不可欠である。

私たちがたまたかわなければ、仲間の命
も会社経営も守り抜くことは出来ない。
鉄路の安全と働く者が希望を持てる会社
をみんなの手でつくり上げよう!

今こそ「負の遺産を解消すべき」であ
る。官僚的で傲慢な体質の「悪いDN
A」を鉄道労働者の「良きDNA」で粉
砕するのは私たちの実践のみである!

…(Y)