

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. 410

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：2025年 4月 1日
発行人：下雅意 浩明／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46回定期委員会開催！

スローガン

1. 組合員の英知を結集させ、安全哲学の再確立、安心して働ける職場を創り出すために、J R 東労組に結集する仲間の輪を広げよう！

1. 組合員の想いと現実を直視しない経営姿勢に抗し、不当・不法行為のない職場と要求の実現に向けて、全組合員と未加入者ともに、2025 J R 総連春闘をたたかおう！

下雅意執行委員長あいさつ

私からは委員会の開会にあたり、まず以下の3点のたたかいについて提起します。

1点目が「2025 J R 総連春闘勝利に向けたたたかい」、2点目が「被害者が加害者にされた！ J R 東日本武蔵小金井駅暴行事件裁判支援」、3点目が「戦後80年！平和な社会と暮らしを守り抜くたたかい」です。

まず、2025 J R 総連春闘勝利に向けたたたかいについてお話しします。2025 J R 総連春闘統一要求として「生活維持・改善分として統一ベア要求『一律15,000円』』という方針が打ち出されました。それを踏まえ、我々 J R 東労組では「ベア一律15,000円」「エルダー組合員の基本賃金15,000円の引き上げ」を要求してたたかいます。

ベア一律15,000円の根拠について少しお話しします。まず、連合の2025春闘方針として「定昇2%+ベア3%以上」が掲げられています。連合のベア3%を最低限の水準として捉え、そこに物価高や生活維持の観点も付け加えて純ベア5%相当というのが J R 総連の要求です。 J R 総連所属組合員の平均賃金の1%相当が3,000円ですから、5%相当は15,000円という数字になります。それが J R 総連の要求根拠です。そして、我々 J R 東労組は J R 総連の仲間とともに統一要求・統一闘争を掲げてたたかいをつくり出していきます。

また、それ以外にも定期昇給(昇給係数4)の完全実施を要求するとともに、21春闘での定期昇給カットの課題解決、退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」の凍結、そして65歳定年制など当面する問題の解決のためにたたかっています。

同時期議論となる夏季手当については、年間6ヶ月以上の期末手当を取り戻すために、24春闘と同等の3.



2ヶ月を要求してたたかっています。これまでは夏季手当で実現できなかった要求を年末手当で取り戻していく、そういった考えの方もいらっしゃるかもしれませんが、昨年の年末手当では「構造改革の進展と成果、物価上昇等に伴う生活実感」をすべてひっくり返して「特に」という注釈までつけた0.1ヶ月の加算分を含めても2.9ヶ月という低水準の支給水準にとどまったことから、これまでの年末手当で取り戻すという考えはもう通用しないと考えます。また、昨年の年末手当交渉では年度単位での総額人件費管理を見据えた実質年間臨給のような姿勢を会社側がちらつかせてきています。これらの我々を取り巻く厳しい情勢を踏まえると、夏季手当のたたかいからしっかりと年間6ヶ月以上の期末手当獲得を見据えた要求を作っていくことが何よりも重要です。

そのために大切になってくるのが、職場で日々奮闘していただいている皆さんの声です。既に東京地本から發送されたはがきやホームページの情報、各職場にいる東京地本の役員から話を聞いたりしてご存じかもしれませんが、現在東京地本では25春闘での要求満額獲得に向けて一人1メッセージ行動を実施しています。25春闘に向けた要求や想い、日々の暮らしで感じている物価高や燃料費高騰といった生活実感、そして職場改善要求等直な声を組合員の皆さんから、そして周りにいる未加入者にも是非声をかけてお寄せいただきたいと思っています。

さらに、意見交換・交流会を開催します。春闘情勢や職場の問題点等について参加者同士で積極的に意見交換・交流ができればと考えていますので、是非出席をお願いいたします。また、3月7日には東京地本が主催となり、首都圏協議会2025春闘総決起集会を開催します。この集会を要求満額獲得に向けた最大の結集軸としたいと考えていますので、組合員の皆さんの積極的な参加をお願いします。

私たち J R 東労組東京地本は、このように職場第一線で日々奮闘している組合員の皆さんの声や対話を原点に、要求の根拠を明確にした上でバス関東本部・ステーションサービス協議会の仲間とも連帯しながら、

J R 総連の旗の下に集う仲間とともに2025春闘勝利に向けてたたかっていますので、よろしくお願いたします。

2点目は「被害者が加害者にされた！ J R 東日本武蔵小金井駅暴行事件裁判支援に向けたたたかい」についてです。

三鷹営業統括センター武蔵小金井駅で勤務していた当時社友会所属の社員であったAさんは、副長からソファーに向かって突き飛ばされ、喉元を押さえつけられたことで恐怖と息苦しさの限界となり、正当防衛のため副長を両手で突き飛ばしたところ、暴行の被害者であるにも関わらずあることが加害者にされてしまうという事象が発生しました。

この事象は、Aさんが内勤企画(フレキシブル)で自己申告によって様々な勤務が行えることを利用してホーム巡回を行おうと思いつき、副長にホーム巡回に行く旨を伝えるとともに、「はい」という当該副長の了承を得た上でホーム巡回を行っていましたが、当該副長から「そうだった」と言われるなど、当該の副長がきちんとAさんの話を聞いていなかったことに端を発します。これは、以前休日出勤の依頼を受けて職場に出勤したところマイプロや業務研究のために変形日勤でいた社員を数名見つけ、休日出勤を依頼されたにもかかわらず変形日勤があるのはおかしいと考え、管理者に「分かった」という了承をもらった上で帰宅したところ懲戒処分と他職場への異動が強行された大宮運転区での事象とも通ずるところがあります。このような事象が頻発する要因の根底には管理者の質の低下があるのではないのでしょうか。皆さんの職場の管理者はどうでしょうか。是非皆さんの職場を想像しながら考えていただきたいと思っています。

さらには、八王子支社と首都圏本部を交えた聞き取りの中でAさんが時系列を話している最中に首都圏本部のマネージャーから「上司への暴行は罪が重い。傷害事件ですよ」「正当防衛なんて成立するわけがない」「好きで入った会社なんだから。家族が悲しむぞ」「今後の J R 人生長いんじゃないの。よく考えた方がいい

よ」などとAさんを萎縮させるには充分な高圧的な発言が繰り返されるとともに、最終的には管理者から「このように書いて」と指示されて当該副長に対する謝罪を盛り込んだ状況報告書を書かされ、反省の強要とも言えるべき異常な誘導がなされました。

ちなみに、正当防衛については刑法第36条に「急迫不正の侵害に対して、自己又は他人の権利を防衛するため、やむを得ずにした行為は、罰しない。」と記載があり、かなり広く認められている権利であり、当然今回の事象は正当防衛に該当すると本事実象を相談した弁護士の先生から見解をもらっています。

そして、事象発生から約3ヶ月後の7月24日に出勤停止20日間、所定昇給額の二分の一カット、年末手当15%カット、出向という幾重にもわたる重い処分が出されました。

この不当処分・不当転勤を信義誠実な団体交渉で解決するため、八王子地本では4回に渡る団体交渉を会社と進めてきましたが、会社は終始「団体交渉では懲戒に関することは議論しない」などの数々の不誠実な姿勢を貫いてきたことから、交渉は打ち切りとなりました。労使間の取扱いに関する協約第18条(団体交渉事項)に「団体交渉は、次の各号に掲げる事項について行う。

(2) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職、表彰及び懲戒の基準に関する事項」と明確に記載があります。私たちに労使関係の基礎的条件として6項目の遵守を求めてきたにもかかわらず、労使間で明確に取り決めた協約にすら従わない、信義誠実対等の原則に従っていないのは明らかに会社の方ではないでしょうか。団体交渉の対象事項として「懲戒の基準に関する事項」と協約に明記されているにもかかわらず、「団体交渉では懲戒に関することには議論しない」と言っている会社の姿勢は、全く持って理解に苦しみます。

ここで皆さんと認識を合わせておきたい重要なポイントとして、このように団体交渉まで持って行けたのもJR東労組に加入



し、労働協約に守られた組合員だからこそです。Aさんは事象発生時社友会に所属していました。そのため、本来は会社が「経営のパートナー」と言って止まない社友会がきちんとAさんを守るべき事案です。しかし、この事象を受け社友会は社員を守らないことが明らかになりました。社友会は会社とは絶対にはたかわらないということですが、これが社友会の実態であり本質です。

そして、1月31日に「被害者である自分が立ち上がり、自分と同じような目に会う後輩を二度と作らないための抑止力になる」という決意を持って、Aさんは処分や出向の取り消し、不当処分により生じた損害の賠償請求、管理者からの暴行や反省文を強要されたことの慰謝料を求め東京地方裁判所に個人訴訟として処分取消等請求訴訟に踏み切るとともに、中央本部や弁護士の先生とともに記者会見を行いました。

22歳でこのような強い決意を持って訴訟に立ち上がったAさんを東京地本としても今後物心両面で支えていきます。裁判傍聴券獲得行動、裁判傍聴、裁判報告集会、支援集会、駅頭ビラ配布行動等本部とも連携しながら今後具体的な行動に移していくことになると思います。

3点目が「戦後80年！平和な社会と暮らしを守り抜きたいです。今年には310万人もの犠牲者を出した第二次世界大

戦の終戦、そして約20万人が犠牲となった沖繩戦から80年にあたる節目の年です。この節目にあたり、組合員の皆さんには改めて「労働組合がなぜ平和運動に取り組むのか」、その意味をもう一度見つめなおしていただきたいと思えます。

私は、先週広島に行き、呉市歴史博物館、いわゆる大和ミュージアムと広島平和記念資料館を訪問してきました。そこには戦艦大和と共に非業の最期を遂げた乗組員の方々の遺書や衣服、靴といった遺品や、原爆の被害のすさまじさを物語る変形した一升瓶や自転車、お弁当の中身が黒焦げで炭化してしまった弁当箱などとともに、被害者の方々の数々の悲痛な叫びが刻まれています。

展示されていた遺書や遺品の数々を見て感じたことは、その多くが当時私たちが同じように何気ない日常を過ごしていた労働者や学生、子供たちのものであり、戦争において犠牲になる、悲しい思いをするのは常にこのような立場の弱い人たちだということでした。そして、私たちが今こうして暮らしている、労働組合の運動ができるのも平和な日常があるからこそであり、その上に成り立つものであるということをもう一度捉え返す必要があると思えます。平和記念公園の慰霊碑にも刻まれています。戦争という過ちを二度と繰り返してはならない、そう強く感じました。

続いて、戦争という過ちを二度と繰り返さないために我々にできることは何か、ここで少し考えてみたいと思えます。ここにお集まりの皆さんは、私も含めて今の立場では直接日本の政策を立案することはできません。とすれば、自分が実現したい、こういう世界になったらよいと考えている、そういう公約を持った人を選挙を通じて政治の世界に送り込む必要があります。そのためには、普段から政治に興味を持ち、誰が自分の思いを実現してくれる政策を立案してくれるか、判断する力を養うことが重要です。しかし、いきなり政治に興味を持つと言われてもなかなか難しいと思えます。

そういう場合はお住まいの地域の身近な議員のタウンミーティングや市政報告会等に参加して、是非政治家の生の声を聞いてみてください。今までは雲の上にいるような人が自分の預かり知らないところで行っていると思っていた政治が少し身近に感じられると思えますし、ご自身が住んでいる地域の実情や今起きていることを知ることもつながります。また、東京地本でも何名か推薦議員の方がいらつしゃいますが、私も微力ながら選挙にあたってその方々のポスター貼りを手伝ってみたい、当選報告会に顔を出したりする機会がありました。これまでではテレビを通じてしか見たことのない選挙の世界を肌で感じる事ができたとともに、今まで知らなかった選挙の仕事や実態を知ると、意外と面白いなと感じました。

もし、ここにお集まりの皆さんの中でも平和でもそれ以外のことで、1つでも「こういう社会になってもらいたい」「こ

田谷書記長 総括答弁

11名の委員から、職場の現実と春闘に向けて発言がされましたが、下雅意委員長・助川副委員長のあいさつから委員の発言まで思いが一体となった委員会だと感じました。



今起きていることはどういうことなのか、ではどうするのかということだと思えます。

さて支部・分会に役員が存在しない中で、組合員の皆さんにも満足にかかわり切れない現実にも申し訳なく思っております。そのような中でも鈴木業務部長を中心とする多くの施策に対して申し入れが出来たのは、職場組合員の皆さんと首都圏各地方から東京地本を支えてくださっている業務担当メンバーの問題意識と現実把握、意見の発信

ういう暮らしがしたい」そのような思いをお持ちなのであれば、是非何か身近なきっかけをつくって政治に触れていただけたいと思います。

我々は直接日本を動かすことができないからこそ、誰かにお願いして政治を動かしてもらい必要がある。どこかで行動に移さないといけないうちに徐々に自分が望まない世界になってしまいう可能性があるので、JR東労組が「政治に無関心でも無関係ではない」と考える所以です。

以上、当面するたたかいを述べましたが、JR東労組東京地本はこれからも職場で日々奮闘していただいている組合員の皆さんの声を原点到、本音でぶつかる議論を通じて組合員・未加入者と真正面から向き合いながら奮闘していく所存です。本日はお集まりの皆さんからの活発な議論をもとに大会を成功に導きたいと考えておりますので、最後までよろしくお願ひします。

のおかげだと思っております。大変ありがとうございました。

また、本部も「みどりの窓口縮減の一旦凍結」について団体交渉を行い、北千住駅では臨時窓口の常設化となりました。廃止ありきの姿勢に異を唱えて、現場組合員社員の声に応え、お客様の長蛇の列という不便さを少しでも解消するという、会社の姿勢を正してきたと言えます。

今回のダイヤ改正の提案では「このようミスがないよう・・・」と謝罪した矢先に、また上野と小山の車掌で重複して充当されているというミスが明らかになりました。私たちがすればことさらに大きくなり、揚げ足を取るつもりもありませんが、ダイヤ改正という大きな施策の中で前代未聞の事

態であり、連続した4回のミスに対して、その原因を究明するよう求めてきました。

首都圏本部一元化によって、これまで大宮・横浜支社がチェックしていたものを元東京の担当が担うようになり漏れが見抜けなかったとのこと。新年の社長あいさつにもあるよう、「融合と連携」、仕事の仕組みを変えていくと言いますが、新たな仕事を習得していくということは、そんなに簡単ではないことの表れだと言えます。

駅では通達が変わったのか分からない、取扱いがいつの間にか変わっている。輸送のプロがいないと発言がありました。支社で働く同期も話していましたが「4名のところ新しい上司2名は仕事を知らない」と。要は適材適所で無い状態があるということだと思えます。

中央線のグリーン車・12両化による慢性遅延の問題では、会社は2分30秒で折り返せるとは思っていないようです。「厳しい」と。駅社員、指令、そして乗務員と誰もが不可能と感じていることですが、車掌の組合員も「各駅の乗降扱い時分も10両と比べて明らかに延びており、施策を見切り発車させて現場が困るいつもの構図です」と怒りを隠しません。

私たちは年休取得と訓練センターに行ける要員も求めて来ましたが、中車では「相当数の時季変更権が行使された」とのこと。休日出勤しても年休が入らない状況で、旅行もキャンセル料自腹だそうです。どこが「要員は足りている」のでしょうか。要員が足りていないのに「足りていない」と言えないのが今の支社の現実でもあり、分かってやっつてる・・・ということではなでしょうか。綾瀬の車掌は車掌として異動させるべきでしょうか。到底、不可能な案件でも突き進めざるを得ないのが、今の経営姿勢なのだと思います

年頭のあいさつで喜勢社長は「職場・本部・支社の組織再編を行う」「人事賃金制度の総合的な改正の検討に着手する」「社友会などを通じて、会社の方向性と融合」「経営への参画意識を持つ」「社員と経営の

関係性の構築」をさらに進めて行くとしています。

データメなストライキ方針でミスリードしてしまった18春闘の年に「変革2027」が発表されましたが、会社は今「もう決して過去には戻らないという強い決意の下、業務改革、職場改革、働き方改革に支えられた構造改革に取り組む」「あらためて7年前の大いなる決意と健全な緊張感を知らない世代にしっかりと受け継ごう」と決意を新たにしているようです。

またJR東日本グループ年度経営方針2025では、社長メッセージで「一人ひとりがこれまでの当たり前を超えていかなければならない」と述べています。このように会社としての決意が現れているのですが、皆さんはどう思いますか？

「融合と連携」、ジョブや企画業務、新たな働き方、無理な異動などによる要員問題、東京地本管内でも今後統括センター化、初の長編成ワンマンに向けて大きな施策が動いています。また昨年初のJAL機の事故でも明らかだったよう、訓練の重要性をさらに深めていかなければと思います。

思い出してみましよう。「安全は経営のトッププライオリティである」とは裏腹に、相次いで東北新幹線の事故が発生しました。「想定外を想像して安全を先取る」という目標もそんな虫のいい話は無いのではないのでしょうか。

日頃の修繕や教育・訓練などの備え、本来業務の積み重ねが無ければ、事故や大規模輸送障害を発生させてしまうことを改めて痛感させられました。フジテレビの一件は、企業として取り返しのつかないこと、私たちにとってみれば大事故を起こしてしまつたようなものではないでしょうか。だから私たちは会社のチェック機能として存在しなければいけないのだと思います。

東名高速道路で発生した追突事故で、JRバス関東新城支店ではドライブレコーダーを見させた上でその感想を貼り出したそうです。「自分ならそんなに車間が詰めない」などと本人がせっかちな人間だから・・・で終わらせようとしているのではないか、「慣れない昼行便だから」「指定された休憩SAはトラックと取

り合い」「予備の乗務員がいない」など組合員の意見が出されましたが、職場ではその背後要因が語られていないそうです。

そもそもドライブレコーダー使用の趣旨にも反しているということですが、大切なのは原因究明を行うことで同じ事象を再び起こさないことだと思います。

「当たり前を越えていかなければ」と言うけど、安全な状態が普通ではないことは言うまでもありませんし、残念ながら組合員がいない箇所ではその問題点を掴むことも困難です。誤魔化されないために、労働者の視点を持って物事を見ていかなければならないと思います。

25春闘について

中央本部定期中央委員会を開催し、JR総連の方針に基づき、産業間格差や地域間格差を埋めるべく「統一要求・統一闘争」でたたかう、今春闘の方針について確認しました。

今の日本の賃上げについては、経営側・労働側も「雇用確保」「労使協議」「成果の公正配分」という「生産性三原則」がベースとなっています。安定的な雇用の一方で労働側も生産性を上げる、企業の業績によってその結果が左右されるなど、企業の都合が優先されてきたと言えます。結果莫大な内部留保を生み出してきました。

組合員の生活向上という本来の目的をハッキリさせて、25春闘においてもその要求の根拠を学び、みんなの要求へと高めていきましょう。

夏季手当についても、同時議論を前提にしないも、好調だったGWと年末年始輸送の実績と連結決算で増収増益、3・2カ月を要求すると決定しました。私たちがいかに別に議論してと主張しても、相手は同時に投げってくる以上、その構えをつくるということです。

大事なことは、何が行われていようとしているのかを知り、社友会による「社内世論」によって低額相場がつくりだされようとしている今、私たちは働く者の視点で生きていくための要求をしっかりと掲げていく

ことだと考えます。

「被害者が加害者にされた！JR東日本武蔵小金井駅暴行事件」について

22歳の若きAさんは、1月31日に記者会見を行いました。とても怖かったそうです。長尾委員から答弁がされましたが、当時彼は未加入であり社友会の会員でした。社友会は「とりあえず謝れ」と彼に告げ、首都圏本部の社員は反省文を強要しました。これもまた今の経営姿勢の現実です。

弁護士もJR東労組議員懇談会の方々も、口々に「誰が見てもおかしい」と怒りあらわであり、このような大企業の暴挙を許すわけにはいかないと世に広めていく決意が語られています。本人もその誤った事実からなされた処分に対して、これを撤回させる、彼の地位を回復させるために個人訴訟を行いました。

東京地本としても多くの組合員、未加入者にこの事件を知ってもらいたいと思います。また、未加入の方からもパワハラの実態が寄せられています。八王子地本・Aさんの一件はまだまだ氷山の一角と言えます。この事件を知った組合員が未加入者にも語れるような取り組みを進めていきたいと思えます。

昨年から3名の加入！

9月に行われた本都野球大会は8地本から100名の仲間が集まり、東京地本からも念願の単独1チームで出場することが出来ました。

バーベキュー大会や新春のついでいなどでも多くの組合員の参加をいただき、つながりを感じる事ができましたが、同じ線区の他地本の仲間の声掛けもいただきながら、少しずつそのつながりが広がってきました。4月12日には宇都宮の地で、首都圏協議会「トモニ笑ツテクダ祭」が開催されます。大宮地本で行われてきたもので、バンドや屋台を用意して、家族や未加入も集まって300名超えの規模で行われます。東京地本としても呼びかけてまいりますのでよろしくお願います。

戦後80年という大きな節目、日本では台湾有事を煽

るかのようになり、アメリカからの武器の購入や南西諸島へのミサイル配備、武器輸出三原則の見直しなど「新たな戦前」へと進んでいます。トランプ大統領の今後の進む方向性も目を離せませんが、兵庫県知事選などではSNS上での根拠のないデマや中傷が問題となりました。ウソの情報が蔓延する時代ですが、事実をしっかり捉えていく必要があると言えます。

機関紙新春号の「新生展望」で紹介されていました。私たちが生まれたころは200万人を越えていたものが、この50年の間で3分の1になってしまっています。

消滅的な少子化の中で、第1次ベビーブーム世代という大量の後期高齢者の医療費や巨大な社会インフラなど、私たち世代やこれからの若者や子どもたちの社会保障負担はどうなってしまうのか。

大企業が利益を上げる一方で、その内部留保金は前年度比8.3%増となる600兆9,857億円です。いくら政治家や大企業が「賃金アップ・・・」と言ったところで、上がったとたんに消費増税、労働諸法制の改悪、年金・医療制度の改悪などで実質賃金が目減りしていくように、搾り取られるのは明白です。一方で暮らしやすい、子育てしやすい、人間らしい暮らしは保障されているでしょうか。

第50回衆議院選挙では、多くの推薦議員の当選を勝ち取り、与党過半数割れの結果となりましたが「政治と戦争の危機」「憲法改悪の危機」は存在し続けます。政治に「無関心」でも「無関係」ではいられません。7月の参議院選挙では私たちと想いを共にする、良識ある議員と共に良い社会を目指し、推薦議員の当選にむけて取り組んでいきましょう。

●**新生東京地本として5年、信頼回復は実現できただでしょうか？**

今、現場で発生している様々な事象から、職場運営の崩壊があるときを境に急激にやってくるのではないかと不安です。3月の統括センター化を目前に控え、「融合と連携」、異常時対応や安全・技術継承、安全や働きやすさなど多くの課題に対して、特に平成ヒト

ケタ世代の皆さんは熱く語ってほしいと思います。

将来に向けていま何が 필요한のか、東京地本は提言を作り上げていきます。「職種や勤務地など希望も聞いてほしい」「子育て世代や介護を抱え、出勤にかかると時間も考慮してほしい」「駅から運転士など統括センター内での社員運用を柔軟にしてほしい」「医学適正検査の等級の希望も聞いてほしい」など様々な意見をいただいています。

委員の発言

●**職場環境**

・人付き合いの敷居を下げるために、雰囲気作りをしている▼ロッカー室に私物のカバンが置いてあった。融合社員用に、予備ロッカーが7台ある。帰る際には空にするルールがあったが、いつの間にか個人ロッカー扱いになっていく状況だった。ただちに副長に苦情を伝え、予備ロッカーを1つ確保させたが、これが統括センター化して広がったらどうなるのか。出勤地と業務地を分けて電車移動するところもあるが、今後どうなるか▼中電病について、改善がみられていない。水質検査や寝室の壁紙変更、神主によるお祓いも行っている▼原因がわからず迷走している。みんながビクビクして仕事をしている状況。何かあっても率直に言いづらい状況になってほしくない。安全に対して悪い方向になってしまおう▼1月20日の「ミヤネ屋」でテレビ報道され、全国に知れ渡ってしまったが、職場の現実と異なる事例が出されていた。朝日新聞にも取り上げられた。業務形態が一般的でないのに事象が拡大されて報道されたため、一般世間の理解が歪んでしまった認識がある▼委員会活動等による疲れも一因にあると考えている。管理者からも年休申請の事由を聞こうとしてきた。時季変更の判断に使おうと考えていたのかもしれないが、それほど人がいない状況▼極限まで人を減らし、それに慣れさせて次ステップ、という我慢比べのようになっていく。丁寧な説明が会社から必要と感じる▼申8号ダイヤ改正区別交渉に参加した。分会大会でも議論が出た。埼京運輸区は、本区に寝室や

安全・健康・ゆとりを前提として、安心して働ける企業を取り戻すために、モノを申し続けていくことが我々の使命です。これまでと同じく「抵抗とヒューマニズム」の精神をもって、組合員・家族と東京地本を支えてくれる全ての皆さんと共に、この一年もたたかっ ていきましょう。

(要旨)

風呂、洗濯機がない。5分ほど離れた大崎運輸区の寝室や風呂を使っている。交渉で求めても新設する考えはないということ。会社と確認したことを管理者に確認し、組合員に返していく▼渋谷統括センターが、550人規模の職場になると聞いている。東労組は40人弱となるが、山崎分会長が出馬の意思を固めている。しつかりと勝利を目指していく。営業職場との交流もつくっていく、よりよい職場にしていきたい▼東労組にいて良いのかとも思う。組織が小さくなる中で、好きで入っている中での、やりがいとは何？と感じる。職場に行くのが楽しくないとも思う。仲間の話を聞けて力をもらった。みんなの問題点を出し合って、解決につなげていければと思う▼統括センター化にあたり、本体の駅や乗務員に対するものに対して、JESS側との動きが全くない。本体と委託駅という交流が全くない。統括センター化が完了すると、ワンマン化が本格化したり、要員削減された結果、本体社員のJESS出向なども起こるのではないかとと思う。会社がやっていないそのような職場間交流といったところに、東労組も目を向けていくべきではないかと思う。

●**安全問題**

▼異常時いかに乗務員の経験を生かしていくか、という観点で4年間の駅業務を積み上げてきた▼終電の非連動運転など、課題は多い。中編成と異なり長編成はホームドアがある▼あと1ヶ月でワンマン化する。勉強会などもやっていこう。周辺地本などとも連携を▼

申1号で訓練センターの将来像を触れているが、1、5、9、10月と設定がすべて取り消しとなっている。必要なものなのに行けない実態。マイプロや出張はかなり手配を取っているのに対して、訓練は軽くなっている。口だけの安全、トッププライオリティとなっている。今一度、会社に突きつけていかなければと思う▼常磐緩行線のワンマン化が始まる。終電接続について、これまでは車掌通告で行ってきたが、ワンマン後は運転士が行うこととなる▼ダイヤ改正が出たが、終電接続のA報により、「係員が通告を行う」と記載があるが、勉強会の中では「バディコムで行う」となっている。腑に落ちない。合図の表示ではなく、すべてバディコムで通告する、という形に矛盾を感じる▼営業統括センターのエリアユニットに総括副長が赴任したが、ホーム業務を見習いなしでやるうとして事象を起こした。「誰でもできる」という悪しき前例を作ろうとしていたのだろうか▼訓練センターの役割、反復的なものや、異常時対応など。東中野を契機に安全をつくり出していくという考え▼Teamsに投稿した社員がいて、それ以降はその管理者はホーム担務に入っていない▼CS勉強会も古い資料で作られており、復命の段階で初めて気づかされたものもあった。輸送のプロがいない職場で心配になる▼転てつ器鎖錠訓練なども、外の職場には伝わっているが、自職場には全く伝わっていない。訓練の情報も1週間前などに、希望者のみ、というような形が多く、計画性が感じられない。言い続けても変わっていない。尾久駅の現車訓練も一度も行っていない▼勤務操配してでも訓練に追加させるべきなのに、全くスタンスが変わっていない▼線路内拾得のためにエリアユニットの副長2人が対応していたが、2人で覗き込んだり、見張り役がFD操作盤を扱っていたりと、五反田駅の事象を髣髴とさせる状況があった▼管理者の業務量も増えているのだが、いい加減な取り扱いが当たり前になっていることに不安を感じる▼最大の問題は教育の問題。乗務線区、車種が多いのに乗務機会が少ない。1月には鶴見線、2月には常磐線の神立、3月には中央線の高尾まで線見に行く。5回の線見で良いとなっている。訓

練はいきなり豊田のE233系に乗せてもらい、T A S Cも感覚を得る。豊田車セの入出区も行うというこ とだが、構内見学を徒歩でやったら、次は本番の入出 区という状況。不安があるなら次は乗務させないとい う職場風土がある▼先日も新座貨物ターミナルにかな り久々に行った際、停止位置は分かるが宿泊場所がわ からないことを伝えたら、「お前いけないのか」と他 の乗務員を当てようとした。四季島についても、全員 は乗れないが、田端は入換を全員がやっていると、話 話になっていった。しかし本線乗務員への教育を優先す るために、田端が外されようとしている。いったん決 めたことを一方的に無かったかのようにしている▼輸送 などの専門性が薄まり、複数の担務化が当たり前になっ ている。常にいろいろなところで仕事をしている。

●要員問題

▼要員が足りていない。昨年のダイヤ改正から混雑が ひどく、毎日列車遅延が発生している。日中帯のイン バウンド客も増え、混雑で遅れることが常態化してい る▼次のダイヤ改正で本数増とされているが、要員不 足で毎月休日出勤が当たり前の状態が続いている。勤 務作成をする時期に、翌月の休日出勤の候補日を提示 されるが、2休のところは毎回候補に上げられる▼月 イチくらいは協力できるところはやっているが、若手 は月3〜4回出ている人もいる。6勤1休6勤という 人もいる▼12月にインフル、コロナが流行し、3徹や、 管理者が日勤から急遽の泊りになったり▼休日出 勤が多い。月に1〜2回が常態化しており、ジョブ異 動でなぜ人を出すのか。経営のやり方が組合対策でし かない▼忙しい中で人を異動させながら休日出勤させ ることに疑問を感じる。やらせっぱなしにも感じ、管 理者も周りが見えていないのではないか▼人に余裕が ない限り、トラブルも起きやすいと思う。会社が結果 として自分自身の解決能力がない結果、表に出ざるを 得ない状況になってしまった。しっかり支えていなけ ればと思う▼ジョブで駅業務に行つて3年、信号など を担っている。突発が多発し、見習いを解いたり、会 議の参加を止めたりして回している。見習いの間隔が

大きく空いてしまうこともある▼副長の忙しさ、赤帽 の乗務員も多いし、運輸区から駅への融合できている 人も増えている▼出札は、繁忙期3窓体制にするが、 案内要員で明けや他駅からの応援をもらってやってい る。支社や本社からも来ることもある▼テンポラリー スタッフも朝通帯だけでなく、夕方も増やしてきてい る▼出札は対面販売にまだ大きな需要がある。聞き ながら、相談しながら買いたいというニーズである。 ポイント給油もなかなか頻度が減ってきて不安を持つ こともある。担う人を養成する大切さを会社にも求め たい。

●武蔵小金井駅暴行事件について

▼武蔵Aさんの加入はとても勇気が要る決断だっただろ う。さらに個人訴訟は、そこまで会社は腐っているとい うこと▼社友会、どこの誰が社員のために動いたの か。関わってくれるのは組合員である▼知らない組合 員がいてはならない。30年近く在社している私が、若 手に伝えられていたのか振り返る▼なぜ自分が少数で ある組合に残っているのか確定させることが必要と感 じた▼八王子の事件を、安易に考えず、本当の労働組 合のあり方の必要性が問われていると感ずる▼武蔵小 金井駅暴行事件について、被害者が加害者にされ、懲 戒処分、出向までというのは許せない。分会も総対話 をやって組合員に知らせてきた。共に闘っていく。

●賃金・諸手当について

▼構内の手当に関して、構内業務として誘導の業務 がある。誘導がメインの社員は、手当が月単位でつい ている▼業務の融合や、要員の都合で代務に行くこと がある。その時に、代務者には構内の手当が出ない。 構内運転士は乗務手当の時間額があるが、誘導に関し ては手当が時間や日単位で付かない▼今後、駅なども 融合化を見据えて、手当に関して日割りにしてもらえ るような改善を求めたい▼25春闘に関して、強い想い がある。いまの働き方、基本は日勤。超勤が嫌われ、 定例訓練も日勤▼運転に加えて、駅業務、企画業務を 担っているのに、賃金は一向に上がらない▼乗務労働

の特殊性はなくなり、駅で突発があれば派遣されるよ うな、便利な社員になっている。がんばっているのに、 仕事の質やリスクのわりに賃金が増えない、異動や転 職を模索する人も多い▼ミドル層に、若手同様に多種 多様なことをさせる、30代ならハタタリが効くが、心 身の衰えを感じ、会社の辞め時を考えることもある▼ 地本で退職金の勉強会を開催していただいた。単純に 退職金がいくもらえらるのか、というだけでなく、55 歳で昇給がなくなることなどを改めて気づかされた。 普段からの賃上げの重要性が大切だと実感できた▼毎 年の春闘で、基本給を上げる、第2基本給を下げるこ とが大切だと考えるようになった。春闘での恩恵を多 く受けられるよう、一年ごとの闘いを大切にしていき たい▼退職金勉強会は若手世代にも参加してもらい、 今後、自分がどれくらい賃金をもらうのか、生活設 計の面からも学ぶべき▼休日出勤や委員会活動、会社 のためにもがんばっている。自分たちにも還元させな ければならない。ベア獲得し、生活上上げていきたい ▼執行委員会であたかいたを積み立てていく。全員にア ンケートを回答してもらい、全組合員1行動を求めて いく。未加入者にも闘いを呼び掛けていきたい。春闘 集会にも最大決起していく。

●会社施策について

▼運動、医適を取つたのに、いまだに改札をしている。 他職場から信号の見習いも来ている。納得感がない▼ 自己申告書面談で、新任の担当副長からは、「下期の 課題」と「将来管理者を目指しているか」のみを聞か れて、5分足らずで終わってしまった。人事評定をす る管理者のコミュニケーションの少なさに悲しみを感 じる▼ホーム業務で、異常時の取扱いが通達や規程で 改定されるが、メールが管理者止まりで現場社員に周 知や教育がされていない。管理者も内容を把握してい ないものもある▼(ジョブローテーション) これまで 長年やってきた人に対して、悲しいこと。送り出す方 も送られる方もモヤモヤするのが当たり前になつてい る▼3月に田端統括センターと上野統七、北千住営統 セと統合し、田端オフィスとなる。上野、田端、三河

島駅が一緒になるが、王子駅は池袋統括センターとな る。職場説明ではざっくりでよくわからなかった▼社 友会の社員が、「上野統括センターの完成形はどのよ うなのか？」と問いかけたが、副所長は答えられなかつ た。がっかりして質問がそれ以上できなかったとのこ と▼いろいろな業務があるが、これ以上覚えることを したくない、やらなければリスクを冒す必要はない、と いう考えからマイナスに考えてしまう。改札や信号を 新たに担う社員に対する副長からのフォローもない。 どのように安心して業務を担っていくか、地本の力 添えをお願いしたい。

●レク・サークル活動

▼野球、サッカー大会など、サークルからも盛り上げ ていきたい▼サークル協議会より、野球部が結成でき た。今年も練習会や試合が予定されている。4月11日 にはハムスタで観戦を予定している。チケットなども 手配しているので、一緒に楽しみましょう。



バス関連東発

バス新城職場ではここ最近増えている接触事故や交通違反、荷物の取り違い、休憩箇所への乗客の取り残しなどについて、支店管理者が座長となり安全対策を話し合うミーティングが実施されました。事象が頻発する状況に危機感を持ち、支店の全員が管理者と話をする機会があるとよいという提案から実現したもので、乗務後の時間を用い、少人数で集まってそれぞれの社員が考える現状と、支店・会社への要望を支店管理者と膝を突き合わせて議論しました。

その中で、支店内だけでなく、全社的に安全に対する意識が低下しているのではないかと意見が出ました。その一例として、自動案内装置を起動する際の乗務員への注意喚起放送が無くなったことが指摘されました。運行を開始する前に車内放送の音量を確かめるためのものもあるのですが「業務放送、この放送は〜」始まり「高速道路では一瞬の判断ミスが事故につながります。判断に迷ったときは運行管理者の指示を仰ぎましょう。真心こめたサービスで、お客様に選ばれるジェイアールバスを目指し、今日も省エネ安全運転で無事故で入庫しましょう」という、当たり前のこととはいえ、とても大切な内容のメッセージになっています。この案内の収録が、数年前から省略される

ようになりました。

毎日聞いていると聞き慣れてしまい、多くの乗務員はその放送をじっくり聞くとという事はあまりないから不要と判断されたのかもしれませんが、毎日何気なく耳に入れていいることが潜在的に安全への意識を高めることに繋がっているのです。当たり前のことを当たり前前に実施していくことは簡単なことではありません。毎日何気なく耳にする放送にも大きな意味があるのではないかと考えさせられました。

もちろん、自動放送だけで事故や事象を防ぐことは出来ず、安全に対する意識づけは日々行っていかなければなりません。私たちが走る道路はまるで生き物のように表情を変えます。乗務中に感じた危険や、見聞きしたことを気楽に話すことが出来る仲間が居ることが、事故防止に大きく役に立ちます。声を掛け合い、励ましあうこと、忌憚なく意見を出し合い注意しあっている、そんな安全意識を育む仲間づくりができるのが私たちJR東労組の強みであり役割です。これから入社してくる新たな社員に、労働組合に加入することにより安全意識を高めることを伝え、組織拡大とともにより安全な職場環境を創り上げていきましょう。

業務発

2025春闘及び夏季手当について

3月15日に東労組中央本部は、2025春闘と夏季手当について妥結をしました。この間のたたかひに多くの組合員の皆様にご協力いただいたことを心より感謝申し上げます。

この間のたたかひを振り返りたいと思います。

2月12日に東労組は申12号「2025年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」にて基本給の一律15,000円引き上げ等、申13号「2025年度夏季手当に関する申し入れ」にて夏季手当3.2カ月の要求

をし、会社と議論を行ってきました。東京地本としても、首都圏協議会と合同という形で春闘集会を開催し、当日は東京地本の組合員だけで30名以上、全体では90名を超える参加者が東京地本会議室に集まり、私たちの要求根拠や問題意識を共有し、現場の努力に報いない経営姿勢に対して、団結してたたかひ抜くことを一致させてきました。地本としては分裂以降開催ができていなかった集会ですが、東京地本の組合員にとっても仲間を実感できる場になってくれていれば幸いです。

3月6日、第3回交渉にて、会社から出された回答は、「所定昇給額の1.5倍の額及び4,000円」を加える基本給改定の実施、「エルダー社員の基本賃金に8,000円」を加える賃金改定の実施、夏季手当については「基準内賃金の2.8ヶ月」とするなど、JR東労組の要求や趣旨から大きく乖離した回答でした。昨年の回答日より大きく前倒ししてまで示してきた回答は、満額回答どころか、ベースアップの格差は昨年の1.5倍に拡大。夏季手当については昨年よりも僅か0.1ヶ月プラスに留まり、到底納得できず、第3回交渉で席上妥結せず回答を持ち帰り組織内で議論を行い、申16号緊急申し入れを実施してきました。

責を反映した賃金改定は「自分たちの声が反映された」と宣伝しています。本当に社友会に所属している社員はそんなことを望んでいたのでしょうか。社友会の中でも、経営に対して過剰な付度をしている一部の者の意見が色濃く出ている気がしてなりません。今回の回答に皆さんは納得をしているでしょうか。もっと厳しい会社がかにもある。経営も厳しい。など口実を並べて自分を納得させようとしてはいないでしょうか。自分を過小評価しないでください。組合員・社員は融合と連携の名のもとに複数の業務を抱えながらも、鉄道オペレーションの最前線に立っています。多くの職場は人手不足です。休勤を担い、ひとたび輸送障害が発生すれば最前線に対応にあたり、日々の列車運行を支えています。世間からみれば鉄道は定時に動くことは当たり前です。ですがその当たり前を守ることもがどんなに大変なのかを私たちは知っています。だからこそ、自分や仲間の奮闘は声高々に会社に訴えるべきです。組合員・社員の日々の苦労や奮闘を知れば知るほど、今回の会社回答が組合員・社員の奮闘に報いたものであるとは到底思うことはできません。浮き彫りとなった、現場の努力を顧みない経営姿勢に抗し、2025春闘の悔しさをバネに、共に悩み、共に歩みましょう！

ダイヤ改正について

3月15日にダイヤ改正が実施されました。会社から訂正と謝罪が5回もあった極めて異例なダイヤ改正でした。①社員周知資料における山手線の増発本数と時間帯の誤表記②行路番号誤りによる車掌行路クロスの修正③回送列車担当のクロス及び乗務キロ未反映による修正提案④車掌の未充当によるクロス修正⑤クロスへの整理時間反映漏れ

会社は「職責の重みが増している」としてまたしてもベアにまで差をつけてきました。JR東労組は職責による差を完全否定するものではありません。職責に応じて「定期昇給」の額に差が出ることについては認めています。しかし「ベースアップ」については、物価上昇や技術革新等に伴う労働者の生活維持向上分であり、私たちが日々働き、体を休め、そしてまた働くという当然に行っているサイクルをこれからも続けるためにも差が出ていいものではありません。職責に応じて物の値段は変動しませんが米に代表される物価高、住宅金利の上昇は全ての労働者の生活に暗い影をおとしています。加えて、家賃補助・寮・社宅の15年ルールにより、毎年、寮や社宅の退去を余儀なくされている人たちがいます。職責に関係なく全ての組合員・社員の「衣・食・住」を守るために、私たちは「一律ベア」を求めているのです。

一方で社友会が職場で張り出している掲示では、職

について責任追及をするつもりはありません。しかし原因究明と対策の実施は不可欠です。ライン管理によって、首都圏本部に作業が一極集中していることに加え、各現業機関に作業を移管していることよって、最終的な承認をする首都圏本部の各担当者がスケジュールに追われて忙殺されているのではないのでしょうか。非現業部門で働く組合員・社員の皆さん、「サラリーマンだから」が口癖になっていないでしょうか。中央線のグリーン車導入では、東京駅での折り返し時間が僅少であり、慢性的な遅延が発生することの危惧も会社に訴えてきましたが、会社は作業時間は十分にあるため、慢性的な遅延にならないと答えています。そう思っているのは経営側だけではないでしょうか。きかく部門や非現業は、社員が自由に意見し、闊達な議論ができる風通しのよい職場風土になっているのか疑問です。1人では会社に立ち向かえないからこそ、組織で立ち向かうのです。JR東労組東京地本は、18春闘できかく部門や非現業の組合員を置き去りにした反省に立ち、誰も置き去りにしない運動をこれからも行っていきます。

ワンマン運転について

首都圏を走る鉄道として、また、長編成としても初のワンマン運転が常磐緩行線にて開始されました。東京地本では、組合員・社員との意見交換をもとに解明交渉と基本交渉の2回の団体交渉を行ってきました。安全性が損なわれるものではないことや、施策によって半ば強制的に異動となってしまう車掌に対しては異動に対する納得感の形成に会社が責任をもって取り組むことを確認した一方で、会社は施策に対し、決して後戻りや立ち止まることを許さない、悪しき官僚体質が抜けていない傲慢な体質であることがはつきりした交渉でした。東地申第6号交渉の11項の場面で組合側が、乗降終了表示の無線通信アプリの使用が社内規程で表示方を明確に定めていることとの矛盾を指摘しました。回答できなかった会社側は交渉の一時中断を申し出てきました。詳細については東京地本発行の業務速報No.57に掲載をしていますので是非ご参照く

東京地本HP

JREU TOKYO
業務速報

2025.02.20 No.057
発行：JR東労組東京地本 業務部

「首都圏本部におけるワンマン運転の実施について」
に関する基本申し入れ団体交渉

第11項途中で中断!

2月17日13:30～東地申06号「首都圏本部におけるワンマン運転の実施について」基本申し入れの団体交渉を実施しましたが、第11項で回答に矛盾が生じたので解決策を確認したところ、調査の為一旦中断となり、その後、会社から「本日は回答できない」と示され10項までの議論を持って中断となる事が発生しました。
今回の常磐緩行線のワンマン施策は当社にとって初めての長編成ワンマン施策となります。前回のワンマン解明交渉で会社は、今回のワンマン施策は安全・サービスレベルが維持できると回答しています。東労組東京地本として**取扱いが曖昧なままワンマン施策が進められる事は断じて認めるわけには行きません**。今後も会社と真摯に議論していきます。議論経過については以下の通りです。

11. 乗降終了表示を運転士にどのように表示するのか具体的に示すこと。
回答：通信用アプリ等を使用することにより、乗降終了表示を行うこととなる。

運転作業要領 指導 15 「乗降終了表示について」には…(一部抜粋)

2 乗降終了表示の表示方
(1) 昼間は、赤色旗を絞って高く掲げる
(2) 夜間は、白色灯を高く掲げて上下に動かす
(3) 表示器の使用
乗降場の状態又は施設物等のため、停車場係員の行う乗降終了表示が列車のドアを閉扉しようとする係員から確認することが困難な箇所には、乗降終了表示器(以下「表示器」という)を設けて、これにより表示してよい。

表示方について明確に定めており、通信用アプリ(パディコム)に変える事が出来る。など書かれていない!!

これでは規程との整合性が取れず、長編成ワンマン施策を担う社員の安全が担保された取扱いと言えるのでしょうか? 東京地本は『安全・健康・ゆとり』また、不安のない施策実施を目指し、是々非々で議論していきます!

ださい。日を改めて再開した交渉で会社は「確認した問題はない」との回答を示してきました。しかし、交渉終了後の3月4日に突如として「首鉄MB第2090号」通達が発出され、無線アプリ等での乗降終了表示が可能にすることが記載されました。施策実施まで約10日と迫った中での通達です。規程の変更や取扱いの変更をせずに、通達で特例的に認めさせてしまえば問題ないという経営姿勢に呆れを通り越して悲しくなりました。同時に、会社施策はスケジュールありき、何が何でも実施するという強硬的な経営姿勢が明らかになった瞬間でもありました。ワンマン運転が「安全」を損なう施策であれば、ワンマン運転に賛成するわけにはいきません。また、車掌に従事していた組合員・社員が施策によって不幸な思いをすることは許しません。交渉を通じて明らかになった詳細な取扱いもあるため、今後第2回ワンマン勉強会の実施を検討しています。施策の理解と安全に対する感性を共に高め合う場にしたいと考えています。詳細が決まり次第再度告知をしますので組合加入の有無を問わず、多くの方の参加をこの場を借りてお願いいたします。

組織再編について

ダイヤ改正と時期を同じくして、首都圏本部管内の

の職場の問題が安全衛生委員会でも具体的に議論できるのか疑問と不安しかありません。融合と連携においては、発令行為なしに現場長の判断で同一統括センター内の担務変更が可能となります。統括センターごとにエリアユニットが設置され、これまで地区でおこなっていた教育、訓練など多岐にわたる業務が移管され、一人当たりの労働密度もさらに増加の一途をたどることが予想されます。また、事務業務が集約され、各職場に企画・事務がいなくなり、一層職場が働きにくいものになってしまうことも懸念しています。融合と連携を最優先で走らされている旧田端運転所の運転士からは、「乗務員勤務制度なんてない、自分たちは乗務員のはずなのに」といった悲痛な声が届いています。会社が社員を都合よく使いまわすだけの「柔軟な働き方」施策にさせないようにチェックが必要で、労働組合が施策のチェック機関として職場現実をつかみ、問題点を会社に突き付けていくことの重要性がさらに増しています。問題が発生した際はJR東労組東京地本にご相談下さい。

止まらないホーム係員の廃止

ホーム立ち番が次々に廃止されています。直近だと上野、神田、大崎、新橋などがあげられます。ITV

全ての駅、乗務員職場が8つの統括センターへと再編されます。統括センター化により組織の垣根を越えて柔軟な働き方を実現し社員の活躍フィールドが拡大することが施策の一番の目的であると会社は謳っています。組合に提案される一日あたりの出人数は、統括センターごとに示されるよくなり、会社が決して認めない「人不足」はより数字でわかりにくくなります。過半数代表者は、各統括センターで選任されるため、それぞれにより車掌が「物理的にホームが見える」とこと、安全なドア扱いのために「ホームの安全が確認できる」ことは同義ではありません。上野駅ではITV設置のためにわざわざ停止位置が変更されました。新橋駅や神田駅では画面を分割して2つのカメラ映像を映し、結果的に5画面、6画面ITVのようになっていく駅もあります。過去に立ち番や輸送業務が廃止された駅では、途端にお客への案内やホーム上での注意喚起がなくなり、タイムリーな情報提供がされているか疑問に思う駅がいくつもあります。これが本当に安全とサービスレベルが維持されていると言えるのでしょうか。ITVの整備は、立ち番を減らすことが目的で行われている気がしてなりません。出札閉鎖や、呼び出しボタンのおかれているだけの無人の改札を見ても「お客様目線」と胸を張って言えるのでしょうか。

今の会社は「効率化」と「稼ぐ」という目的が強行的な手段を正当化していると感じます。駅で働く組合員・社員が将来の不安を抱えずに業務ができるように、今後も鋭意施策の検証活動を行っていきます。

最後に

ワンマン運転、統括センター化と、大きな変化を伴う3月15日でした。今後必要なのは施策の検証です。前述したように、今の会社は施策実施に対して立ち止まることや、後戻りすることをしない非常に強行的な姿勢を貫いています。また、現業機関への権限移譲はこれまで以上に「現場発意」の会社施策遂行が目指されています。実施された施策が本当に現状に合ったものなのか、社員に負担を強いるものではないのかなど、検証を通じて具体的な事例を積み上げ、理論的に会社に突き付けていく必要があります。組合員・社員の皆さんの気づきや危機感の発信と共有がカギを握っています。東労組東京地本では「やるべきことはやる、言うべきことは言う」スタンスで会社と向き合って議論していきます。今こそ、働く者が団結して職場と会社の未来を考えると時です。組合員・社員の「安全・健康・ゆとり」が確保された会社の実現のために、ともに頑張りましょう!

総務・共済からのお知らせ

組合員のみならず、東京地本総務部です。現在賛助団体の鉄道ファミリーでは、「がん保険」「積立年金」「自動車保険」の三つの商品を取り扱っています。中でも積立年金は他では見たことのない金利です。貯金感覚で積み立てることができるので、定年退職後のセカンドステージに備えておくのはいかががでしょうか。掛け金は月々の「月払」、年二回の夏季手当、年末手当の時期の「半年払」それから「一時払」がありますので、今年度で取り扱いを終わってしまう会社で取り組んでいた社員預金をそのまま移すことも可能です。積立年金だけでなく、早ければ早いほどお得な「がん保険」、自転車やバイク保険も取り扱っている「自動車保険」、特に更新の時期が迫っている方、この機会にいかがでしょうか。

お問い合わせは地本総務部までお願いします。



JR積立年金
新規加入者PR中
PR期間 秋PR 2024年10月1日～10月31日
春PR 2025年4月1日～4月30日

●月払 3,000円より(1口 1,000円)
●半年払 10,000円より(半年払、一時払は月払加入が条件)
●一時払 100,000円より

お問い合わせは
全日本鉄道労働組合総連合会 TEL 058-4114-4115
事務委託：JR総連・JR各甲組賛助団体 TEL 03-3490-3862
(株)鉄道ファミリー TEL 0120-49-8810

自動進学給付のお知らせ

今年中学に進学されるお子さんをお持ちの4月1日現在組合員(共済加入者)の皆さんに4月24日に「進学祝い金」が自動給付されます。お子さんの生年月日は正しく登録されていますか? 生年月日2012年4月2日から2013年4月1日生まれ

生年月日が正しく登録されていない場合は、自動給付から除かれます。該当するお子さんがいて、4月24日までに給付の連絡がない場合は登録の誤り、漏れている可能性があります。その場合は地本事務所または地本役員にご連絡ください。



給付種目	共済事由	共済金
結婚	結婚したとき	3万円
出生	出生したとき	3万円
出産	出産したとき	5万円
進学	中学に進学(自動給付)	5千円
偏病	偏病で30日休業	2万5千円
家族死亡	親死亡(一人)2名限度	5万円
住宅災害	火災全焼(自家)以外全壊()	120万円 50万円

★上記以外にも「本人の障害」「OB傷病」「家族傷病」「銀婚式」「介護休暇」「退職・退会」等の給付があります。

申請漏れはありませんか!?

お問い合わせ **みどりの風さわやか JR東労組**

お年玉プレゼントクイズ当選者

水上ホテルジュラクベア宿泊券

藤田穂の実・家族 埼京運輸区分会

びゅう商品券

澤田真司 バス東京分会
小川毅 埼京運輸区分会
高田浩次 田町駅OB
飯塚弘隆 中野統セ
日榮悟 松戸菅統セ
森橋美憂・家族 新宿運輸区
大野純輝 埼京運輸区分会
村上恵・家族 埼京運輸区分会
岩田賢司 東京新幹線運輸区
山崎昭仁 埼京運輸区分会

クオカード

佐藤幸雄 上野提販セOB
村上悠斗・家族 埼京運輸区分会
山本梨里芳・家族 埼京運輸区分会
千明椿・家族 東京新幹線運輸区
近藤浩之 埼京運輸区分会
太田晃士朗・家族 埼京運輸区分会
岡本恩実・家族 埼京運輸区分会
照井こはる・家族 池袋統括セ
田代正記 東京新幹線運輸区
友井幸子・家族 池袋輸区OB

鉄道ファミリー會

緒うどん
野村悦子・家族 埼京運輸区分会
近藤まさみ・家族 新宿統括セ
深川彩香 品川管統セ
斉藤修一 総務部人事課(OB)
伊利昌紀 埼京運輸区分会
カレーの壺
鈴木翼 埼京運輸区分会
増淵正芳 バス東京分会

クイズ

1	メ	2	イ	3	オ	4	ウ	5	セ	6	イ
9	イ	7	ツ	8	ト	10	ト	11	ト	12	サ
	シ				11	シ	6	ヒ			キ
	12	ユ	7	キ	8	ダ	8	マ			
			13	シ	9	マ	9	ネ	10	ケ	ン
14	カ		ミ		袋						ズ

正解はシユントウでした

田中副委員長の事務小話

組合員の皆さん、こんにちは。副委員長の田中です。新年度がスタートいたしました。春は卒入学シーズンですので、ご家族で、この春、社会人になられた方や高校や大学に進学された方も多いと思います。そこで、春の事務手続きについてご案内したいと思います。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。漏れのないよう手続きをお願いいたします。

・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「ENJOY LIFE」をご確認いただくか、またはJEPSS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JEPSS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。

※2025年度に定年退職及びエルダー契約満了を迎える方

・定年退職者の方

社員本人の人間ドックは、年度途中で定年退職を迎え、エルダー社員になっても受診可能です。配偶者の人間ドックは、社員本人が退職を迎えるまでに受診を終えてください。

退職日を過ぎると、エルダー社員配偶者と受診資格が年度途中であっても変更となり、社員時代の制度適用がなくなり、年度内であっても受診が出来ない場合があります。

配偶者人間ドックは「社員配偶者」は毎年受診。「エルダー社員配偶者」は三歳毎の受診に変更となります。「受診出来るはずだったのに…」何てならないようにスケジュールをご確認ください。繰り返しのようになりますが、夫婦の受診日が異なる場合は、社員本人が定年退職日となる日まで配偶者の人間ドックを終えるようお気を付けてください。

もし、受診適用外となった場合、受診予約は残りますので、全額自己負担の受診は可能です。

・エルダー契約満了および契約途中解除で退職となる方

エルダー社員の退職手続きの際、JR健保の任意継続制度を利用される方は、任意継続手続きが終了してから人間ドックのご案内となります。詳しくはJR健保のHPをご参照ください。ここからは、人間ドックとは別のお話ですが、JR健保の任意継続制度についてご案内いたします。任意継続制度は、退職時の認定条件を最大で2年間継続出来るものとなっております。

社員時代の2倍の保険料の納付とはなりますが、国民健康保険よりは給付内容も良いので、手続きされる方も多いです。JR健保に限らず、他の健康保険においても昨年の12月2日以降、健康保険証の新規発行は行っておりません。代わりに、※「資格情報のお知らせ」「資格確認書」(マイナンバーカードの発行手続きを行っていない方が医療機関にて保険適用額で受診出来るものです。但し、有効期限は3ヶ月です)で更新が必要となります。が発行されております。以前、交付された健康保険証の使用期限も今年の12月1日までとなっております。12月2日からはマイナ保険証または資格確認書での受診となります。

【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。

社員預金および財形貯蓄の預入額の変更は募集月以外行いません。退職手続きが募集月に該当の方以外は、退職前の募集月で、予め預入額の変更を行きましょう。高額引落額設定をされている場合、給与天引きが出来ない場合がありますので、引落額設定をご確認ください。

社員持株会の抛出口数の変更(7月・1月)

※年度内退職者の抛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れる場合は、エルダー社員の基本賃金の30%以内に抛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抛出口数変更・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

27号

2025年3月31日

発行者：小林 富夫

編集：情 宣 部

60名で春レクを

開催しました



3月28日、東京地本OB

会主催で春レク「やっぱり は上野公園」を開催しました。

朝方まで雨で心配していましたが、時折日が差す良いお天気の中で上野公園の散策を行いました。

満開の桜通りでは外国の方を含め多くの人があり、迷子にならないか心配しましたが、桜の花をめでながら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、今年度ではエルダー組合員を完了し正式にOB会員になられた皆さまの歓迎会を東京地本のご協力により兼ねて開催し、「長寿のお祝い」「俳句・川柳」の詠み会を行いました。

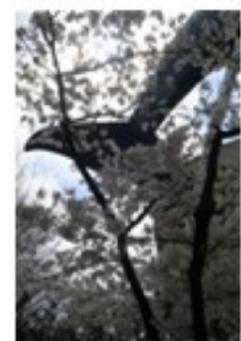
今回もOB会員だけでなくご家族やご友人にも参加を頂きました。また、東京地本下雅意委員長をはじめ役員の皆さま、本部OB会



奥山会長、近隣地本OB会、貨物労組OB会の皆さま、美世志会の梁次さまにも参加を頂き60名になりました。

大変ありがとうございました。次は秋レクです。多くの皆さまの参加をお願いします。

本日の散策後の俳句・川柳です



桜見て

上野の山で酒を飲む

浅野

上野山

桜七分も白髪友

ヤナジ

懐かしき

あの顔この顔花見の宴

ヤゴ



多くの作品を頂きましたので随時ご紹介していきます。

OB会チヨットおしやべり

私たち意見実現に向け 「政策・制度要求実現2.13院内集会」開催

私たちの生活での要求実現に向け、日本退職者連合（連合のOB版）主催の国会内での院内集会在2月13日開催され、立憲民主、国民民主、社民などへ通常国会に向けた要請を行いました。

※以下の項目を要請しました。

- 1、財政と金融の健全化
- 2、社会保障の基盤である良質な雇用の安定・拡大
- 3、社会保障機能強化のための改革とその財源の確保
- 4、年金保険制度の維持・改善
- 5、地域包括ケアネットワークの確立
- 6、医療制度について
- 7、介護保険制度について
- 8、子ども子育て政策の社会化
- 9、生活を直撃する物価高騰対策
- 10、温暖化防止・気候変動対策について
- 11、税制について
- 12、デジタル化政策について
- 13、ジェンダー平等について
- 14、「改正食料・農業・農村基本法」について



※詳細（項目の一部になります）後ほどお知らせいたします。

お知らせとご案内

★2025年度OB会費の納入のお願いです。

2025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込用紙をお送りします。

★第5回東京地本OB会定期総会のご案内

2025年7月26日、東京地本会議室にて第5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。

