

◆全組合員で職場の問題を確定し、要求解決に向けて声を出そう!

JR東労組は発足当初から『働きがい』をスローガンにして、労働条件の改善に取り組んできました。

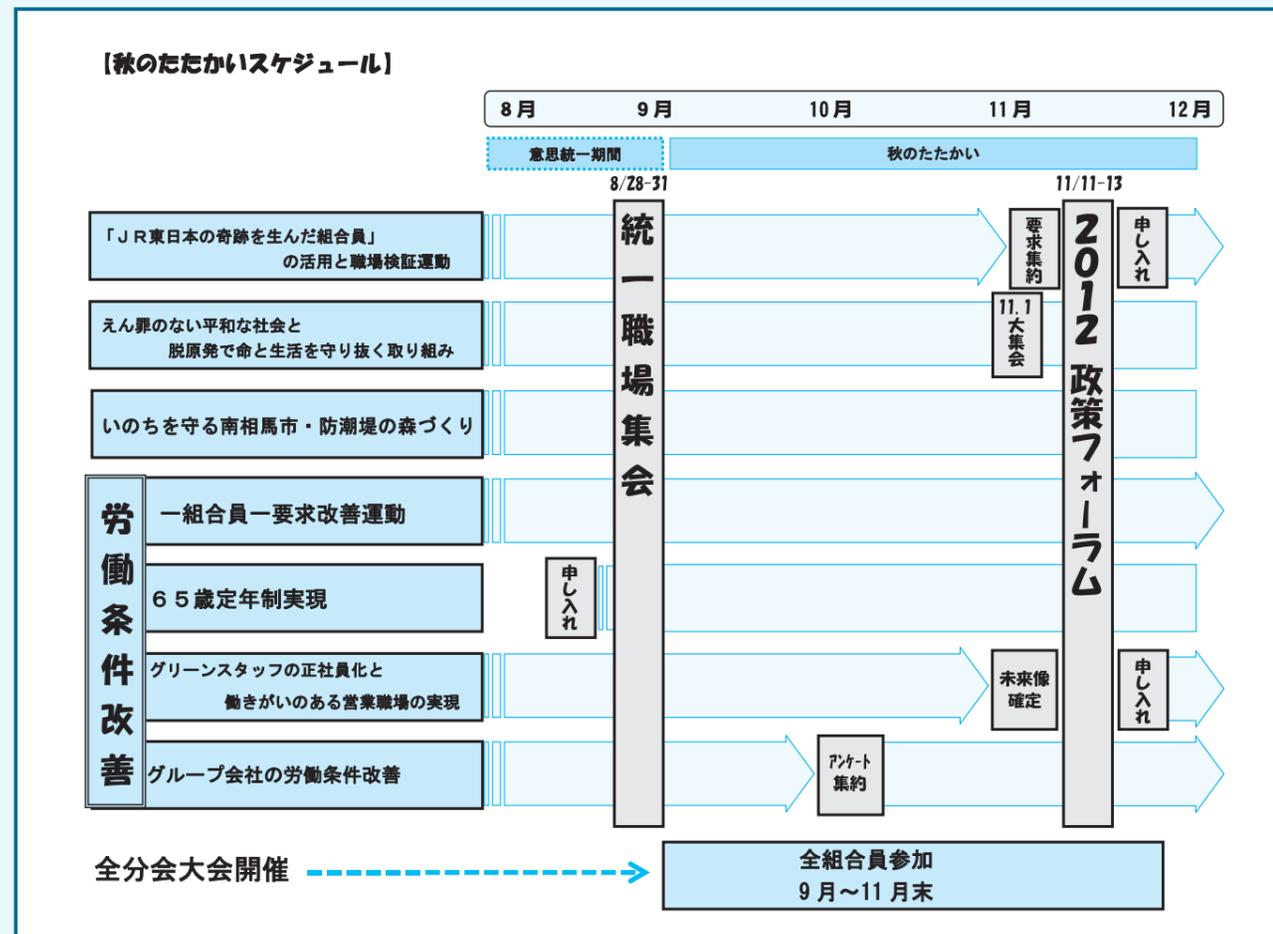
現在の職場は決して当たり前のようにあったわけではなく、国鉄改革以降、多くの先輩たちが職場に発生する問題を明確にし、全組合員で改善要求を実現させてきた結果です。

しかし、近年では会社施策や東日本大震災によって、働く環境は大きく変化しています。もう一度、自分の職場を捉え返してください。こんな職場になっていませんか?

- ① 息抜きができる休憩室になっていない
- ② 分からないことが聞きづらい
- ③ 天候や災害に対する情報収集ができない
- ④ 廊下での声がうるさくて十分な仮眠がとれない

問題は常に職場で発生します。それは、安全輸送、サービスや収入の確保など、日々の業務を遂行している場だからです。働いている私たちの要望や意見を訴え改善しなければ、安全の確保はもとより、良質なサービスは提供できません。

分会で職場集会や座談会を開催し「声」を集約しましょう。そして現場長に「意志」として要求していきましょう。組合員一人一改善要求を掲げ、「働きやすい職場」を実現させていきましょう。



全組合員参加の運動で、 災害に強い職場と平和な社会を実現しよう!

2012 秋のたたかい

【取り組み期間】

9月～11月

(8月は意思統一期間とし、全組合員への周知・徹底を図る)

◇具体的課題

1. 被災線区の鉄道での復旧と地域の復興を成し遂げ、災害・異常時に強い鉄道と安全で働きやすい職場をつくりだす取り組み
2. えん罪のない平和な社会と脱原発で命と生活を守り抜く取り組み
3. 国鉄改革から25年! 職場の声を基礎に分会要求改善と政策実現に向けた取り組み

JR東労組は国鉄改革を経て、結成から25年が経過し、83%を超える組合員を擁する組合になりました。つくり出せた根拠は、当たり前の労働運動を推し進め労働条件の維持向上、働きがいのある職場環境、福利厚生面の改善を勝ちとってきたことや、国鉄改革の原点を忘れず「抵抗とヒューマンイズム」を掲げ、社会貢献活動をはじめ安心して暮らせる社会を目指した運動を積み上げてきた結果です。原因究明委員会、旅のプレゼント、足尾の森づくり、一人1週間10円カンパを通じて19校に及ぶ中国小学校建設、アフガニスタンのカレーズ(井戸)掘り支援等々、「抵抗とヒューマンイズム」の精神を大きく育ててきた結果とも言えます。そのことは、3.11東日本大震災で、業務中死傷者ゼロに繋がった要因とも言えます。

また、一方でJR東労組の平和運動を含めた当たり前の組合活動の破壊を目的とした、えん罪・JR浦和電車区事件をはじめ、JR東労組は様々な組織破壊攻撃を受けてきました。

私たちは組織破壊攻撃に対して怯むことなく、組合員・家族の利益を守るためJR東労組運動の前進をもってはね返してきました。

「全組合員の参加を基礎とした運動」「抵抗とヒューマンイズム」に裏うちされたJR東労組運動を次の世代にしっかりと継承していくことが今、求められています。分会執行委員会、情宣活動、共済活動、レク・サークル活動などによって、分会の組合員同士の信頼関係を深め組織強化を目指し、更に前進するために秋のたたかいを全組合員参加でつくりあげましょう!

◆「JR東日本の奇跡を生んだ組合員の声」の活用と職場検証運動

東日本大震災から1年5ヶ月が経過しました。東日本大震災の影響で地震活動が活発化していることを受け、東京大学地震研究所は、首都圏でマグニチュード(M)7級の直下型地震が4年以内に70%の確率で起きる可能性があるとして指摘しています。

私たちは3.11東日本大震災に遭遇したJR東労組組合員のうち、1万1,217人の声をまとめた『JR東日本の奇跡を生んだ組合員の声』という冊子を発行しました。就業中の社員のみならずお客様の死傷者を出さなかった教訓は、現場の判断が的確であり、職場の力が発揮されたことです。

災害に強い鉄道づくりとは「災害に強い職場」をつくることなのです。そのためには、もの言える職場風土づくりと、各職場や線区において災害・異常時に起こりえる事象と対策を打ち立てることが重要です。

しかし、今の東日本会社はもの言えない職場にするために、職場での組合活動を意図的に規制し、情報源であるTVを撤去したり、極めつけは、議事録確認から「安全」に関わる文書の削除を強要し、“組合色”の強い組合員を排除していることです。私たちは「原子カムラ」に群がった推進者たちが批判的意見を言う者を排除し、原発事故を引き起こしたことを認識し、職場が「想定外」を無くすための検証運動を展開する必要があります。



◆森びとプロジェクトと連携し、「いのちを守る南相馬市・防潮堤の森づくり」運動

今後、10年間で組合員毎年2ポットを目標に取り組み、「100万本のポット苗づくり」を取り組みます。この取り組みは、東日本大震災からの鉄道の復旧と地域の復旧・復興に向けた取り組みにも繋がります。



◆えん罪のない平和な社会と脱原発で命と生活を守り抜く取り組み

1. 全分会統一職場集会を開催しよう!!
日 時：2012年8月28日(火)～31日(金)
場 所：職場会議室等

2. 「弾圧から10年！美世志会と共にえん罪のない社会を目指す11・1大集会(仮称)」を成功させよう!!

浦和電車区事件の最高裁の不当決定が出されました。私たちは、えん罪のない社会をつくり出す広範な連帯を求め、えん罪ネットワークづくりの第一歩として、えん罪被害者の方々やえん罪被害者を支援している方々との支援・連帯を強化していくための集会をおこないます。

日 時：2012年11月1日(木) 13:30～
場 所：日比谷公会堂
規 模：2,000名
主催者：JR東労組・えん罪JR浦和電車区事件を支援する会

3. 脱原発集会への主体的な参加と創造的な取り組みを展開しよう!!



◆65歳定年制の実現に向け、全組合員で議論を展開しよう!!

2007年6月、年金満額支給開始年齢までの生活設計を安定したものとすることを目的に、新たな再雇用制度「エルダー社員制度」を勝ち取りました。しかし、年金支給開始年齢が段階的に上げられている中で、2013年度からは年金未支給期間が生じ、定年年齢の見直しが必要になります。

私たちは、「人事・賃金制度見直し」交渉を踏まえ確認した『60歳以上の雇用条件に係る了解事項』をもとに、65歳までの安定した雇用を確保するため、定年延長を実現する申し入れをおこない議論を開始します。

全職場から65歳まで働ける業務内容や労働環境などを考え、様々な視点から要求をつくり出し、実現に向けたたたかひをつくり出しましょう。

生年月日	受けられる年金					
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
男 昭和16.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和21.4.1以前	定額部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和16.4.2～昭和18.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和21.4.2～昭和23.4.1	定額部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和18.4.2～昭和20.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和23.4.2～昭和25.4.1		定額部分				老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和20.4.2～昭和22.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和25.4.2～昭和27.4.1			定額部分			老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和22.4.2～昭和24.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和27.4.2～昭和29.4.1					定額部分	老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和24.4.2～昭和26.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和29.4.2～昭和31.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和26.4.2～昭和28.4.1		報酬比例部分				老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和31.4.2～昭和33.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和28.4.2～昭和30.4.1			報酬比例部分			老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和33.4.2～昭和35.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和30.4.2～昭和32.4.1				報酬比例部分		老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和35.4.2～昭和37.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和32.4.2～昭和34.4.1					報酬比例部分	老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和37.4.2～昭和39.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和34.4.2～昭和36.4.1						報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和39.4.2～昭和41.4.1						老齢厚生年金 老齢基礎年金
男 昭和36.4.2以降						老齢厚生年金 老齢基礎年金
女 昭和41.4.2以降						老齢厚生年金 老齢基礎年金

※老齢基礎年金(定額部分)は既に支給が停止し、老齢厚生年金(報酬比例部分)も2013年度から段階的に上げられます。2021年度以降は報酬比例部分も支給停止となり、65歳になるまで年金は支給されなくなるようになります。

◆グリーンスタッフの正社員制度化実現と営業職場の未来を創り出そう!!

本部は、「営業職場の将来をつくり出すプロジェクト会議」を開催し、駅の将来像をこの間の施策の検証や職場実態を踏まえて検討を開始しました。プロジェクト会議では、営業職場の逼迫する要員問題の根幹をなす駅のライフサイクルや、正社員の教育を契約社員がおこなっている現状など議論を重ねてきました。一方で、会社は「中央ラインモールプロジェクト」として、新たな業務委託のあり方を検討しています。

駅に働く組合員の声は、現在の職場環境のままでは将来展望ばかりか、自分の職場が業務委託される姿が容易に想像でき、そのことに不安が増すばかりです。

もう一度、社員にしかできない業務とは何か。技術や知識を継承する教育体制とは何か。駅に長くとどまらないライフサイクルをどのように見直す必要があるのかを考え、実際に駅業務の中軸を担うグリーンスタッフとともに、営業職場の未来を実現しなければなりません。

中央ラインモールプロジェクトとは?・・・

三鷹駅～立川駅間の高架下約9kmを商業スペースとして整備・開発し、地域の活性化を目的としたプロジェクト。

また、駅業務を中央ラインモール会社に委託し、駅に入るショッピングセンターと駅業務を一括して管理し、「鉄道サービス」と「生活サービス」を一元的に提供するというもの。

◆グループ会社の労働条件を改善し、働きがいのある職場を創り出そう!!

JR東日本では、第二の大量退職期を迎え、多くの組合員がエルダー制度を担い、グループ会社や本体で活躍しています。しかし、エルダー組合員やグループ会社に採用された元グリーンスタッフの仲間から、年間休日数などの労働条件や、「食事するテーブルがない」「休憩室が狭い」などの労働環境の改善を求める声が多く出されています。そして、厳しい労働条件下で退職するエルダー組合員が後を絶たない状況です。

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」では、今後1,000名を超える若年出向が発生します。働きがいのある職場で安心して働くことこそが、安全性と技術力を向上させるために最も重要です。

それはJR社員であっても、グループ会社に働く仲間であっても、変わることはありません。秋のたたかひでは、グループ会社に働くエルダーや元グリーンスタッフの仲間たちの声を把握し、労働条件・労働環境の改善に向けて、JR本体やグループ会社との議論をおこなっていきます。