は 戦

12月3日 川口フレンディア

提起

主な発

との連携を

化施策に対し、山田線は10仕方ない」の世論のも

友会に突きつけるたたか 手当·23春闘 を

第743号

部機関 部機関

践が大切。とう向き合とう向き合めを産めなりので変めなります。

イエスマンではなく政策提言力を」 ダ全・施策

・希望しない異動のときに「あなたには期待している」 「この経験を活かしてほしい」と言われる。「私の希望は分かっているんですよね、言ってみてくださ望は分かっている人ですよね、言ってみてください」と返すとダッシュで個人情報を取りに行く現場長。異動先で潰れる人もいる。だからこそ、労働組合がどう動くか。社友会のようなイエスマンではなく、労働組合の質と数、政策提言能力が求められてく、労働組合の質と数、政策提言能力が求められてく、労働組合の質と数、政策提言能力が求められて

外からも票をいただいた。会社に期待していないとりが、現実は「家では寝るだけが進み、仕事を持ち帰る現している。企画業務だけが進み、仕事を持ち帰る現している。企画業務だけが進み、仕事を持ち帰る現している。

・ 車両の検査周期超過が発生。現場では「イベント等で本来業務ができない」と言われる中、青年部役員が希望に反してホーム検査へ異動。後輩育成のできる部署を希望したものの叶わず、LINEで「合意の上での異動ということにしてほしい」と打診された。職場では「この異動で技術力が下がる」「法令違反が発生したのは人事のせいではないか」と言われている。怒りを組織強化・拡大につなげる。特結装置が何本も外れた箇所で緊急徐行。時速15キロ制限は(運行を)止めるか止めないかのギリギリの状態。モニタリング装置で急進性は掴んでいたものの、省力化の軌道をどう直したら良いか悩む。職場はJR東労組のニュースが出ると急に動き出したが、修繕費を切られることに慣れてしまった。お金のある・なしで危険に対する察知能力が変わってしまう。会社は一般修繕費をプラスしており問題あるのかという認識のようだが、技術力と修繕指示を的確にできるのかが問われている。人だけが減らされ、現場は「なぜ予算をつけないのか」と支社に矢印を向け、支社は本社に矢印を向ける。外向けばかりで社内に目を向けない。そういう茶番を社友会がつくっている。組織強化・拡大につなげていく。

呼びかけよう」「思いがある人に、チーム組織拡大 ムで加入を

いう未加入者に対し、決意を促すことしかできなかいう未加入者に対し、決意を促すことしかできなかった。拡大が進まない原因は「相手に合わせた話をしてしまい、やった感で満足する」ことにある。安全を揺るがす事象が多発する中、会社はルールを守らなければ処分してくる。未加入者に寄り添い、立らなければ処分してくる。

■まとめ 加藤書記長

の抗議声明と、たたかいの高まりをみて再申し入れすることとした。未加入の仲間に「JR東労組に加入し共にたたかおう」と言えるようになったことは大きい。「誰がどう構想したか」が最大の課題。
ある支社の部長はいいとない。ないいいとないが、 本最大の赤字を抱える会 社がボーナスを与えるの き」「そんな経営環境の き」「そんな経営環境の

っていない」という。一は「俺はそんなことを言いるが、大半の社友会員 として声明を出し、未加入の仲間とも共にたたかってほしい。バス本部やステーションサービス協議会も直面しているのは、過去最高の働き度の中で、賃金が追い付かないということ。「要求づくりからの運動づくり」を早めに取り組む。同時に、地方ローカル線、ワンマン、自動運転も議論する。雇用問題だからである。

1万名の5 指す中、本部 本気になっていな 、本部役員が組織 名の組織拡大を目

いのではないかとの指摘。以降、引っかかったことを流さず議論してきた。しかし、組織拡大がうまくいかないことを意図して聞くことができ

つくり出される世論にごまかされず、

真実を掴み団結を強化しよう

年末手当の経営姿勢から、不満が不安に転換しら、不満が不安に転換しているのではないか。ローカル線についても会社は自治体や私たちに迫ってくる。自治体が合意してしまえば入る余地がなくなる。だから訴えなければならない。安易な赤字路線の廃止には反対。「職場と仕事と生活を守る」のは労働組合の責務と任務だ。

でたまるか」という発言でたまるか」という発言でたまるか」という発言のとおり、安全レベルが低下しているように思えてならない。緊急声明を使って各機関での議論をお願いする。団結、連帯、共闘で組織強化・拡大を共闘で組織強化・拡大をの帰属意識を高めよう。 共犯者にな

怒りと悔しさに基づく実践で、 組織強化・拡大を成し遂げよう!

部経営幹部が「社友会は 私たちのパートナー」と いうが、社友会とは、一 部経営幹部の補完、代弁 部経営幹部の補完、代弁 する会、私たちの要求や 声をかき消し無意味にし てしまう会と言えるので はないか?例え黒字にな っても、このような構造 となっている限り、出せ るものも出さない。第一 回交渉のスタンスまでに 私たちがどう影響をもた らすかが大事。要求前進 はかちとれなかったが、

今後直面する大配置転換から自らと仲間を守る為に、JR東労組の労働協約の必要性を 組合員・未加入者に伝え、JR東労組への再結集を全組合員で実践しよう

や職務などの保守作業のデラテルにリネと9の第1の開業」などに よって「鉄道事業に必要な人員を現在の約3万4千人か63万人未 漢に開建する」②「希望温期は落らず、採用を抑制し、自然激と配 匿転換で対応する」「配置転換は非鉄道事業の不助産や液温、駅ナ

力などの原長分野」という方針である事が報道されました。 組合試算では鉄道事業に必要な人員が 4000 人削減 された場合、採用と退職を勘案しても5年後に 3000 名

JR東日本 国 大効率化

4000人分

削減

3000名以上の 配置転換 配置転換が可能か?/

H

予想される大配置転換に対する危機感を一致しよう!

本人希望がない人事異動の事前通知が音挙ははまたという。

発。団体交渉を行うも、 異動による体調不良さ

2 2 0

「労働協約」の必要性を議論しよう!!

「東京地本]組織再編施 策の準備や引機管に適 力わている中、末,希望 を無視した出向!

⑤自分を守れるのは「労働協約だけ」!

ある年の時間外労働(年平均)

もし、配置転換 先で、仕事が合わ なかったら被選事 業に戻ることはで きるのでしょうか? 組合員には労働協約が適用

【労働協的とは?】 労働組合は、労働組合法によって、労働者保護のための強い権利を認められています。労働協的とは、労働組合と会社と総はれた労働条件などに関する取り決めのうち労働組合法に削って締結されたのが指します。 その労働協的は、「労働契約、や・飲業規則」 とは各権なかませる。そのかとは無金権の。

法>労働協約>就業規則>労働契約

出向延長の可能性

践で組織強化されたこと怒りや悔しさに基づく実

地本から 地本から 地本から

討議資料

地方ローカル線のモード転換で必要人員の削減

国土交通省「鉄道事業者と地域の協働による地域モビリティ の刷新に関する検討会」提言

以明明に同する時計支援信息 (担害要等)対象線区の総送密度が 1,000 人出下等の条件 で、国が協議会を設置し、3年以内に対策を決定する 、JJ東日本が公表した。平均通過人員が1,000 人来演の 15 級区 (新型コウン形営行を観念 2019 年度) 、JJ平線/板山線/被可開線/接羽束線/大湊線/北上線/ 大船渡線/海線/只見線/並石線/米板線/気仙沼線/五 総線/花輪線/山田線

ワンマン・ドライバレス運転で必要人員の削減

社員の相互運用で必要人員の削減 2022年3月から、統括『富泰統治センターが開交発見して います、価値では複数の運輸区や駅が統合し600名規模の 統括センター所の作業連は社長の相互運用が可能であり、 相互運用を行えば、季献に参変の人員は減っていきます。

JR東日本は、ATO・ワンマン運転を205~30 年末に京兵 東北・根岸線、南武線、株沢線、常磐線(各駅停車)等への導 入を発表、山手線は2032年までに、ATO・ドライバレス運転を目 批し、自動運転業型転を開始。 国土交通省は ATO ドライバレス運転に関する国の考え方を