



ロシアのウクライナ侵攻から一年、いまだも求められることは一日も早い戦争の終結だ。しかし、戦争の終わりは一向に見えず、世界は新たな対立の時代となってきた。昨年12月16日、「安保

関連3文書」の改訂が閣議決定された。専守防衛を守り続けてきた日本の姿勢が大きく転換し、具体的に戦争をするための体制づくりへ突き進んでしまった。

戦時下ということも影響しているのか、JR東日本内では人権が踏みこじられ、企業倫理に反したような事象がいくつも発生している。2022年11月12日、宇都宮運輸区において「信号確認を行わずに速度超過」という事象が発生した。職場の管理者は事象発生後、事象を起こした組合員に対し、11月13日から12月末まで乗務停止を行い、1月からは単独乗務に向けての線見（2人乗務）を行っていた。

しかし1月31日、当該組合員と本務運転士が宇都宮駅から乗務する前に、当該組合員がトイレに行くことと相談した経緯もあり、本務運転士が運転席に座り、当該組合員は隣に居る状況となった。その事象を巡り、副区長などの管理者3人に囲まれ「一回、運転士をクビになった状態なのだから」などといった恫喝が行われ、当該組合員は憔悴し、うつ病と診断され、医療保護入院となってしまった。

そもそも日勤教育については、国土交通省の航空・鉄道事故調査委員会（当時）が、JR西日本福知山線脱線事故の原因を記した「事故調査報告書」の中で、「日勤教育又は懲戒処分等を行う」という同社の運転士管理方法が関与した可能性が考えられる」と指摘している。JR西の仲間が過去4年間の調査を行ったところ、264名が日勤教育を受けて精神的に追い詰められ、社員16名が自殺に

企業倫理が問われる経営姿勢に是々非々で立ち向かい、現場第一主義を取り戻そう！

追い込まれていることが判明し、たたかいを積み重ねてきた。福知山線脱線事故以降、JR西日本は「乗務員関係事故再発防止教育要領」のカリキュラムに標準的教育日数を示し、標準3日と明記するようになっていく。

よって、私たちが労働者の感性を磨き、事故に学び、いかに対策を打ち立て日々実践するかが問われている。決して、本人の問題に切り縮めたり、事故・事象の評価にとどめたり、分かたふりをするなどといった客観的な立場を取ってはならない。まさに、今のJR東日本は福知山線脱線事故前後、もしくはそれ以上の状況となっているのではないかとこの緊張感をもって、安全問題に立ち向かっていく。

3月6日、人材戦略部から「お客さまがご利用される場所（ホーム上などの駅施設等）における、退職者の最終乗務の出迎えについて」という文書が出された。一言で言えば、有志による出迎えの禁止である。この一方的なルールを破れば、その職場では出迎えを行わない場合があるという。このことは、私生活や個人の気持ちまでも管理し、長年鉄道の安全を守り抜いた仲間を無下に、ある意味脅しでしか社員管理ができないと言わんばかりである。

国府津運輸区で発生した懲罰的日勤教育の是正を求めた団体交渉では、横浜支社は「ハラスメント」という認識はない。「熱のこもった適正な指導の範囲」とハラスメントを受けた本人を目的の前の、事実さえも認めない驚愕の回答を行った。

さらに、2月の定期中央委員会では一部管理者の不祥事について発言があったが、その後もこのような事象がいくつも報告されている。ここまで来ると、もはや社会とは遊離し、JRの常識は社会の非常識とさえ言われても過言ではない。

バス本部およびステーションサービス協議会の春闘状況

ジェイアールバス東北本部

- これまでの春闘やボイコット交渉では、組合員・社員の声を基に交渉を重ねてきたものの、新型コロナによる厳しい経営によって、定期昇給カットや期末手当減額など、悔しい思いをしてきました。
- 23春闘主な要求**
- バス社員の基本給一律10,000円引き上げ
 - 契約社員の基本日額一律500円引き上げ
 - 定期昇給の完全実施
 - 2021年度の定期昇給減額分を今回増額
- など全8項目

その結果、多くの社員が退職してしまい、要員不足が深刻化してしまいました。その中でも2022年度上期決算で明るい兆しが見えてきたのは、突発的な列車代行輸送など会社施策に対する組合員・社員の努力と協力の結果です。

ところが組合員の暮らしに目を向けると、コロナ禍での収入減に物価上昇が重なり、生活が非常に苦しいという切実な声が多く寄せられています。

2022年度年末手当では満額回答にこそ届かなかったものの、厳しい

ジェイアールバス関東本部

- 消費者物価指数が41年4か月ぶりの上げ幅となる中、賃金水準が物価上昇に追いつかない現状に加え、3年間のコロナ禍における期末手当の低額回答でさらに生活が厳し
- 23春闘主な要求**
- 組合員の基本給一律10,000円引き上げ
 - 契約社員B及び日給制臨時雇用員の基本日額に450円加算
 - 時給制臨時雇用員の時給を一律2000円にすること
 - 定期昇給の完全実施
 - 2021年度の定期昇給減額分を別途支給
- など全8項目

なっています。23春闘は組合員の生活を守る上で重要なたたかいです。3月17日の春闘第2回交渉では、人材定着に目交渉では、人材定着について訴え、会社とも人材流失への危機感を一致させてきました。

春闘勝利の3要素は「会社の支払い能力」「世間相場」「組織力」です。特に組織力を上げることが喫緊の課題であり、組織拡大に向けて未加入者の意見も取り入れていき組合員と共に一人ひとりが声をあげ、労働運動の原点である分会を通じて要求を現実にするのが重要です。

55歳以上の減額制度の改善は、課題はあるものの長年JR東労組が要求していた経緯があり、今年4月に改正されます。労働条件改善、働きやすく風通しのよい職場の構築はJR東労組にしかできません。国鉄改革からの長い歴史と、会社と議論してきた証でもある議事録確認や確認メモを多く有しているのもJR東労組です。

「物価上昇と組合員の生活実態に基づく賃上げ要求獲得」と「組合員の声を要求に高め、安全健康・ゆとり」を実現するため、要求に込めた思いをお互いに確認し合い職場からたたかい抜きます！

ステーションサービス協議会

- 3月17日、「2023年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」の第1回交渉を行いました。
- 23春闘主な要求**
- 組合員の基本給を一律10,000円引き上げ
 - 定期昇給は昇給係数「4」を実施すること
 - 各等級の所定昇給額を増額すること
- など全4項目

益となったのは、会社の発展を職場からつくり出している組合員・社員の努力と奮闘によるもの、「グループ決算に大きく貢献し重要な役割を担ってきた」と、一方「組合員の実態は、実質賃金が抑制されているところに、歴史的な物価高により更に生活が苦しくなってきた」と、

「初任給改定が予定されている中、人材定着の観点も重要視すべき」など強く訴えてきました。

具体的には、みどりの窓口の閉鎖に伴う乗換窓口での混雑や、「話せる指定席券売機」の拡大に伴いオペレーターにつな

また、今の賃金体系ではモチベーションが上がらず、若手社員の離職が後を絶ちません。組合員、社員一人ひとりのモチベーションと企業魅力の維持・向上させるためにも、賃金の底上げや、各等級の所定昇給額の増額が極めて重要です。

現場の声と現実を会社は直視して、満額回答で答えるべきだと訴えています。

バス関東本部第36回臨時委員会 宮田議長が勇退、井上議長体制を確立！

3月3日、ジェイアールバス関東本部は「第36回臨時委員会」を開催しました。組織分裂以降、バス関東本部を牽引してきた宮田議長が定年に伴い勇退、新たに井上議長体制が発足しました。

ジェイアールバス関東本部役員体制

役職	氏名	地本	分会
議長	井上 一宏	東京	バス東京分会
副議長	押元 匡史	東京	バス東京分会
事務長	三瓶 嘉則	千葉	バス千葉分会
常任委員	田中 和哉	千葉	バス千葉分会
常任委員	岡 修司	大宮	バス佐野分会
特別常任委員	根本竜太郎	長野	バス伊那分会
特別常任委員	塩崎 雅典	東京	バス東京分会
特別常任委員	黒岩 和樹	長野	バス小諸分会
特別常任委員	星野 悦郎	長野	バス伊那分会

