



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
電話 03-5315-0941
発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
毎月1回20日発行/一部20円
(組合員の購読料は、組合費に含む)

2024年3月22日
第760号



JR東労組ホームページは
←こちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>

24春闘

申15号 2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ 申16号 2024年度夏季手当に関する申し入れ

ベアに過去最大の格差がつく回答！ 夏季手当は営業利益が好転するも低額回答！

申19号 「緊急再申し入れ」するも 要求の前進に至らず、苦渋の判断で妥結！

申15号 **ベア** + 4,000円 **定昇** 4 数完全実施

□精算日(予定) 令和6年6月25日(火)

等級	ベースアップ			定期昇給	合計
	所定昇給額	加算額	改定額		
一般社員					
主幹職A	6,600	4,000	10,600	6,600	17,200
主幹職B・技術専任職	6,300	4,000	10,300	6,300	16,600
主務職	6,000	4,000	10,000	6,000	16,000
主任職1等級・2等級	5,900	4,000	9,900	5,900	15,800
指導職1等級・2等級	5,500	4,000	9,500	5,500	15,000
係職2等級	5,000	4,000	9,000	5,000	14,000
係職1等級	4,000	4,000	8,000	4,000	12,000
医療職員					
H等級	6,900	4,000	10,900	6,900	17,800
M等級・S等級	6,700	4,000	10,700	6,700	17,400
T等級	6,500	4,000	10,500	6,500	17,000
C等級	6,400	4,000	10,400	6,400	16,800
D等級	6,200	4,000	10,200	6,200	16,400
E等級	5,500	4,000	9,500	5,500	15,000

ベースアップ 平均10,598円 (3.15%)
定期昇給 平均 6,375円 (1.86%)
賃上げ計 平均16,973円 (5.01%)

- 対象社員 44,000人
 - 平均年齢 39.0歳
 - 平均勤続年数 15.4年
 - 平均基準内賃金 355,868円 (定期昇給・基本給改定後)
- (内訳)
- ・基本給 308,836円
 - ・管理手当等 14,745円
 - ・都市手当 25,337円
 - ・扶養手当 6,950円

■令和6年4月1日現在、満55歳以上の社員も、基本給額に対し在級する等級により計算した額を加える ■エルダー社員 基本賃金に6,000円加算 ■テンポラリースタッフ 1時間あたりの賃金額に70円を加える

申16号 夏季手当 2.7ヶ月分 基準内賃金の

□支給日(予定) 令和6年6月26日(水) □夏季手当平均支給額 960,800円

JR東労組要求

- ☑一律定額ベア⇒最大2,600円の格差
- ☑ベア12,000円満額獲得
- ☑昇給係数4
- ☑定昇カット分の別途支給
- ☑第二基本給制度の凍結
- ☑65歳定年制

申19号

過去最高の働き度と職責を超えて奮闘する職場の努力に報いるベースアップの実施と、夏季手当の支給を求める緊急再申し入れ

- JR東労組申第15号「2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」に対する回答の「1 新賃金」(1)②基本給改定及び、(3)基本賃金改定の回答を撤回し、以下の内容を実施すること。
 - ①2024年4月1日以降のJR東労組組合員・社員の基本給を一律12,000円(定期昇給を含まない)引き上げること。
 - ②2024年4月1日以降のエルダー組合員・社員の基本賃金を12,000円引き上げること。
- JR東労組申第16号「2024年度夏季手当に関する申し入れ」に対する回答の「2 夏季手当」基準額の回答を撤回し、2024年度夏季手当を基準内賃金の3.2ヶ月とすること。

■職責を超えた奮闘に報いるべきだ！
年間6ヶ月以上の期末手当が必要だ！
3月8日、本部は第3回団体交渉にて、定期昇給(昇給係数4)の実施「所定昇給額と同一の額及び4000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6000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2.7ヶ月分とするなどの回答を受けました。

であったものの、現行の人事・賃金制度の実施以降、最大の格差となる回答です。夏季手当は、営業利益が昨年比で9%増加など足元の動向も大きく好転しているにも関わらず、昨年の2.5ヶ月から15万円から僅かな増加に留まる内容です。また、24春闘の労使交渉における集約日である13日を大きく前倒した中、回答にも関わらず、JR東労組の要求内容と趣旨から乖離した回答であったため、第3回団体交渉席上で再考を強く求めましたが、受け入れられず、席上妥結せず回答を持ち帰り組織内で議論してきました。

■全地本代表者会議で議論し「緊急再申し入れ」を提出！
会社回答に対し職場からは、「労働実感・生活実感に見合っていない」「経営陣こそ職責重視の姿勢を要すべき」「離職に歯止めがかからない」「法人税優遇を意識した賃上げではないか」「ベアを理由に期末手当が抑制されたい」まで経っても月数水準は戻らないなどの声や、その他処遇改善等も併せて約6%の賃金引上げとされていることや、賃金増加による押し上げ効果を用いて、ことさら夏季手当の平均支給額を強調する姿勢などに対する、不満や不信の声が多くあがりました。

このような組合員・社員の現実と切実な声に踏まえ、要求満額を再度強く求めるために申19号として「緊急再申し入れ」を提出しました。
24春闘を通じて得た組織強化・拡大の教訓を今後のたたかいに継続しよう！
3月22日「緊急再申し入れ」の団体交渉を行い、緊急アンケート等で寄せられた怒りの声をもとに粘り強く現場の声を訴えてきましたが再考させるに至りませんでした。交渉を終え苦渋ではありましたが本部として妥結の判断としました。



東日本大震災から13年が経過した。あの時の揺れの大きさと津波の映像は今でも脳裏に焼き付いている。現地の人々はなおのことだろう。13年経って復興も進んでいるように見えるがまだまだ道半ばだ。未だに地元に戻れない人も多い。特に福島第一原発周辺の人は今も規制されている。今後30年以内に震度6弱以上の激しい揺れにおそわれる確率が示されており、その対策が急務だ。元日に発生した能登半島地震でも多くの犠牲者が出ており、今も避難生活を余儀なくされている。間もなく3ヶ月が経過するが水道の復旧は進んでいない。進まない原因は老朽化だと言われており、水道設備は敷設されてから50年以上が経過しているという。能登のような状況は日本各地で起こる可能性があるということだ。▼裏金作りや43兆円もの金を軍事費に使うのではなく、本当に困っている民や場所に使ってほしい。▼JR総連能登半島地震力率は、組合員にも多く賛同いただき、JR総連全体で816万円を集約した。本当に困ったとき頼りになるのは組織であり仲間である。抵抗とヒーローニズムを掲げるJR東労組に今こそ結集を呼びかけよう！

○・A



24春闘は大手企業中心に満額回答が相次いでいる。背景には賃上げで経済の好循環を促す狙いが見えるが、内部留保を貯め込み賃金を抑制してきた結果が今の現実を生み出していることを忘れてはならない。

私たちは2024JR総連春闘方針に基づき、労働実感と生活実感を基礎に13000件を超える組合員・社員の声にもとづき、強い決意で24春闘をたたかってきた。多くの激励、職場集会やメッセージ行動などを創り出し、交渉を押し上げていただいたことに感謝申し上げます。

3月8日の会社回答は、ベアは会社発足以降で過去最高の回答であったものの、最大の格差となり、夏季手当も業績が大きく好転したにも関わらず僅かな増加であり、要求から乖離した回答であった。

組合員・未加入者からは、「職責に関係なく業務量が増加しているのになぜ格差をつけるのか」「物価高に職責もエルダーも関係ない」「若手は1万円に届かない」「過去最高の働き度で過去最大の格差であり反対」「日々の奮闘は職責を大きく超えている」と怒りの声が多くあがった。また夏季手当に対し「ベア等による基準内賃金の増加により0.13ヶ月相当の押し上げ効果が生じ、2・83ヶ月と同等の支給水準」と発表する姿勢には、怒りと共に呆れたとの声が寄せられた。職場を訪れた経営幹部は、「今まで以上にボトムアップ型で会社の経営を支えて頂きたい」「これだけ賃上げした。貰った分は貢献して頂くことも意識して欲しい」と述べたそうだが、「営業利益が戻っていないから奮起せよ」「馬車馬のように働け」ともとれるメッセージに怒りは増すばかりだ。たとえれば、過去最高の働き度と職責を超えて奮闘する組合員

満額回答で職場の奮闘と努力に報いない経営姿勢に 2024JR総連春闘で培った組織力を基礎に新たに立ち向かおう！

・社員に満額回答すべきだ。

回答を受けた社友会情報では、「私たちの意見はしっかりと考慮していただきたい」と受け止めている。「新賃金と夏季手当が同時公表となりましたので生活設計に役立てていきましょう」と「経営のパートナー」としての姿をあらわし、社員の多数意見であるかのように主張している。「経営への参画意識」社員化をおこなっていく経営姿勢を明らかにしながら、あくなき利潤追求に走る経営姿勢に、「おかしいと思うことはおかしい」、労働組合として立ち向かい突破していく。

たたかひの過程では青年部の「メッセージ総対話行動」、各地本で開催された春闘集会や学習会・レクに1000名を超える仲間が結集し、新たな分会の結成や協議会運動を通じて連帯することができた。大きな成果である。

会社は過去最大の格差に「合理的な差は格差ではない」との認識を示した。この認識はJR東海で新たに提案された「人事・賃金制度の見直し」において、定期昇給に評価が組み込まれるなどを見ても、JR東日本においても「新たな人事賃金制度の改正」や「新たな格差拡大」が狙われていることに危機感を持たなければならぬ。安全第一の鉄道事業に社員間の競争を助長する格差賃金は必要ではない。

組合員からの怒りの声をもとに「緊急再申し入れ」を提出し、ベアにまで格差は必要ないスタンスを明確にし、粘り強く再考を求めてきたが突破することは出来ず、苦渋の判断で受結することとした。交渉で改めて明らかになった現場第一としない経営姿勢に、さらなる組織強化・拡大で抗し、安全・安心で働きやすい職場をめざそうではないか―そして、JRバス関東本部、JRバス東北本部、ステーションサービス協議会の仲間と共に連帯してたたかおう！

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

バス東北会社の2023年度業績は、厳しい要員体制の中でも日々奮闘してきた組合員・社員の努力によって、様々なコ

- 24春闘主な要求**
- ・バス社員の基本給一律12,000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
 - ・55歳以降の社員に対して定期昇給の実施
- など全6項目

スト削減などによる高い利益率を維持継続してきたことにより2期連続の黒字決算が見込まれていますが、魅力ある待遇改善によって人材の確保・定着に繋げていくことを最重要課題と位置付け奮闘しています。さらには組織強化・拡大に繋げるため、JR東労組の各機関と連帯して職場運動を展開し、組合員・社員の切実な声を会社に最大限訴えて24春闘をたたかい抜きます。

ジェイアールバス関東本部

物価上昇のなか昨年の23春闘では、「ベア500円」の低額回答で、この一年間、私たちはその悔しさをバネに運

- 24春闘主な要求**
- ・バス社員(契約社員Aを含む)の基本給一律12,000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530円加算
 - ・時給制臨時雇用員の時給を一律2,000円とする
 - ・定期昇給の完全実施
 - ・55歳以上の基本給減額制度の見直し
- など全8項目

動を推し進めてきました。会社の第3四半期決算(10月・12月)での高線に輸送力を集中し、インバウンドのお客さまも着実に増加している現状で、特に12月の最繁忙期は、乗務員採用数が計画を下回るなか、年初計画である6億3900万円に大きく近づくと6億3500万円の収入を確保しました。まきれもなく組合員・社員の努力による一方、2月27日に会社から賃金改善の提案があ

ステーションサービス協議会

ステーションサービス会社の2023年度第3四半期決算は、営業収益が対前年102.5%と増益でした。会社の発展をつくり出している組合員・社員の努力によるものです。

- 24春闘主な要求**
- ・基本給一律12,000円引き上げ
 - ・定期昇給を昇給係数「4」での実施
 - ・各等級の上限額とゾーン2の撤廃
 - ・各等級の所定昇給額を増額
- など全6項目

一方で、職場ではインバウンド旅客がコロナ前に迫る勢いで増加し、インバウンド商品やSuicaの対応に追われているほか、「サポートコールシステム」の拡大によって業務量が急増しています。働き度と賃金が見合っていないとの声は高まるばかりです。そして、要員不足解消のためには人材流出に歯止めをかけ、組合員・社員を職場に定着させる必要があります。そのためにも今回の賃上げは重要な意味を持つことを強く訴えてきました。3月21日の第2回交渉では、「基本給一律500円引き上げ」を要求し、過去最高のベアを引き出したほか、「定期昇給『昇給係数4』での実施」が回答されました。しかし、労使間では別議論と仕切っていた「就業規則の改正等」による基本給改定等と合算した数字が職場で示され、要求額と乖離した状態をさまざなかのような示し方がされています。また、各等級の上限額やゾーン2の撤廃など、定期昇給に関する課題は未解決です。以上のことから交渉団は席上受結せず回答を持ち帰り議論した結果、3月22日に苦渋の判断で受結しました。



各地本の春闘集会や学習会・レクには1000名を超える仲間が結集！ 全地本一丸となって2024JR総連春闘をたたかい抜こう！



【不当な二重処分までの経過】

12月22日 組合員は、突発のための休日出勤の依頼を受ける
 12月23日 休日出勤のため職場に到着すると、変形日勤の社員が3名いることに気づく

組合員 「変形があるのに休日出勤はおかしいですね」
 管理者 「業研があるからね」
 組合員 「数日前は変形を剥がしてましたよね。おかしいですね。それなら休日出勤の意味がないので帰ります」
 ※フロアを立ち去ると、ロッカーまで管理者がついてくる

管理者 「どうしてもだめか？代わりの人を探すことになってしまいうからさ」
 組合員 「今日は、私は帰ります」
 管理者 「わかった」

組合員は帰宅する。
 →当時、他の管理者から当該組合員に寄り添う温かい言葉がかけられる。
 ・迷惑かけていることに対する謝罪。それと当直を含めた管理者の問題であること
 ・支社にも話が行っているがこっち（管理者側）に問題がある
 ・区長から何か聞かれるかもしれないが気にしないで

12月26日 区長からの事情聴取がされる

区長の説明 「前日に休日出勤のやりとりを快諾した段階で一旦勤務指定となる。業務指示ができています」
 「管理者の許可を得ないで帰ったとなると業務指示違反になってしまう」
 組合員の意見 「説明しないでそのまま帰ったらそうなるかもしれないが、『業務指示違反になりますよ』という説明もなかった」
 「区長からは『ちょっと説明が足りなかった』と言われたが、全く足りない」

1月11日 組合員は状況報告書を提出
 「止められたり帰ってはいけないや業務指示について説明はなかった」
 「ちゃんと説明されれば乗務しました」

1月19日 組合員に懲戒処分と営業統括センターへの異動の事前通知
 →処分理由は「業務の指示をされていたにもかかわらず、管理者の承諾を得ずに無断で帰宅したことは社員として著しく不都合な行為であるため」
 →異動理由は「就業規則に反する行為をしていること、基本的に一人で仕事をする乗務員は任せられない。管理者の目の届く範囲で仕事をしてほしい」

大宮運転区で管理者から承諾を受け帰宅した事象に対し、「業務の指示をされていたにもかかわらず、管理者の承諾を得ずに無断で帰宅した」として「戒告」の懲戒処分と「営業統括センター」への異動の発令通知が出されました。

管理者のコミュニケーション不足という原因を覆い隠し、事実に基づかない理由で処分したことは、複数の管理者へのコミュニケーションを通じて明らかになっていきます。大宮地本を中心と

当処分撤回に向けたたたかいは展開し、各地本からも連帯の声が寄せられています。

会社は「管理者の承諾を得ずに『無断で帰宅した』」当該組合員に管理者がロッカーをいったん離れる前に「もう一回話そう」と伝え、管理者が戻ると（組合員が）興奮して帰ってしまっただけです。このように事実はありません。会社は嘘のシナリオで「処分」と「異動」という二重の処分を正当化し、さらに2月5日に

「大宮支社の皆さんへ」を掲示して「管理者の承諾を受けることなく、無断で帰宅」という、事実と異なる内容を広めています。大宮地本は2月8日に怒りの決起集会を開催し、3月13日に大地申第20号の第1回団体交渉を行いました。懲戒処分や転勤は団体交渉事項であるにもかかわらず、個人の懲戒に関する話であり面談内容を回答できないとして、団体交渉が中断されています。真実をねじ曲げてまで

管理者のミスの隠ぺいと労働者への責任転嫁に走り、懲戒権を濫用する企業風土の行きつく先は、業務指示を徹底させた命令と服従の職場です。仲間の悔しい思いに立ち、不当な二重処分の撤回を求めてたたかいていきましょう！



最新情報は「大宮地本HP」をご参照下さい

山手貨物線触車死亡事故とは

山手貨物線品川～恵比寿間のインピーダンスポンド導線の取替作業を行うため、工事指揮者他9名は線路内に立ち入り、資材運搬を行っていたところ進行してきた当該列車と触車し作業員5名が死亡した。JR東労組は会社と議論し、この事故を契機に「原則線閉」の定着をめざし、職場での安全議論をつくりだしてきた。



1999年2月21日に発生した山手貨物線触車死亡事故（山手貨物線）から今年で25年を迎えるにあたり、「見張り員の注意」だけに依存した作業を禁止し「原則線閉」をはじめとした保安体制の構築などを改めて参加者で学び、現在まで築き上げてきた安全風土の基礎は作業員5名の尊い命の犠牲の上に成り立っていること、この事故を風化させないことを再確認しました。

また、2023年6月16日に発生した内房線 上総湊～竹岡駅間での感電死亡事故について、事故発生後速やかに本部および千葉地本工務分会では原因究明委員会を設置し、議論を積み重ねた報告を行い、全参加者で共有しました。これ以上の犠牲者を出さないためにも、原因究明委員会の定着と安全第一の職場をつくりださなければいけません。

そして宇都宮運輸区分会の仲間が連続して続いていることに危

間からは、懲罰的日勤教育とパワハラ労災に関する職場からのたたかいについて報告を受けました。組合員を標的とし、悩み、病気になることも何も関心を示さない、改善する意思も感じられない会社の経営姿勢に対し、JR東労組が安全と人間らしさをつくり出していこうと参加者に呼びかけました。

本部佐藤中央執行委員長からは、現在におけるJR東日本の経営姿勢と安全について講演を頂き、JR東日本の危機的な安全を憂えるには組合員・未加入者と議論しながら、私たち一人ひとりの実践次第であることを意思統一できました。

工務部会は、命を脅かす事象が連続して続いていることに危

2月23日、目黒さつきビル会議室において『命を守ろう！』工務安全集会2024を40名の参加で開催し、①山手貨物線の風化させないこと、②「安全文化」と「安全哲学」の再確立に向けた取組みとすること、③原因究明委員会を根付かせるための継続すること、④会社の経営姿勢を正すためのチェック機能として、労働組合の強化・拡大をすることを全体で確認しました。

山手貨物線触車死亡事故から25年！
 事故を風化させることなく、安全第一の職場をつくり出そう！

『命を守ろう！』
 工務安全集会2024

JR東労組はこの間、「命」を最大の価値基準に、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再確立に向けて全組合員で奮闘してきました。また、死亡事故のみならず東海道線大船駅構内で発生した電化柱衝突事故、東北新幹線上野～大宮間における停電トラブルなど重大事故が連続発生していることに対して、経営のトッププライオリティである「安全」が、単なる掛け声になっていないと警鐘を鳴らしてきました。今年度2人目の死亡

JR東労組は、本部工務部会と共に原因究明委員会の開催をはじめ、職場から届いた多くの疑問点の解決や背後要因について議論をつくり出し、安全第一の職場をつくりだします！

2024年2月24日、横浜線中山駅構内の屋根明かり取りガラス部分が割れ、作業員が約6・9以下のラチ内コンコースに墜落しました。救急車にて緊急搬送されましたが、後日死亡が確認されました。2023年6月16日に発生した内房線上総湊～竹岡駅間での感電死亡事故に続き、今年度2名の尊い命を失いました。お亡くなりになったご本人、ご家族の皆さまにご冥福をお祈りすると共に謹んでお悔やみ申し上げます。

JR東労組は「重大事故が多すぎる。決して他人事ではない」「何故、無胸綱状態だったのか」「計画外、無断作業の要因は何か」「点呼時には周知しているが、実際の現場において指揮命令系統は確立していたのか」など疑問が出されています。

原因は確認中となっていますが、受傷した作業員は、ヘルメット、安全チョッキ、フルハーネス型墜落制止用器具を着用していましたが、ヘルメットは墜落した衝撃で外れ、墜落時は無胸綱状態だったと発表されています。また会社は、墜落制止器具の使用徹底や計画外作業・無断作業の禁止などを注意喚起しています。

一方で職場からは「重大事故が多すぎる。決して他人事ではない」「何故、無胸綱状態だったのか」「計画外、無断作業の要因は何か」「点呼時には周知しているが、実際の現場において指揮命令系統は確立していたのか」など疑問が出されています。

重大事故が連続発生！
 今年度2名死亡

機意識を持ち、仕事をするうえで「安全」と「効率」を天秤にかけてしまう瞬間や作業を優先する企業体質に自らが対峙し、自らの命と仲間の命を守るために、何でも話し合える職場と「安全・健康・ゆとり」動きが

いを担保し、魅力ある工務職場をつくり出すために、あらゆるハラスメントを許さず、組合員との信頼も深めながら「安全文化」と「安全哲学」の再確立に向け、組織強化・拡大を実践していきます。

営業部会

営業職場意見交換会開催!

営業部会は2月22日、営業職場意見交換会を総勢40名参加のもと開催しました。

2つの議題について問題提起を受けて、意見交換を行いました。1つ目の議題『融合と連携』で現れている職場実態について『では、コスト削減・企画業務を優先し、サービスレベルが低下している職場実態が赤裸々に出されました。2つ目の議題「職場におけるJR東労組運動の実践について」では、組合員が少ない厳しい組織状況の中でも、職場でできることからJR東労組運動を地道に続けてきたなどの教訓的な実践が語られました。今回出された意見は、営業部会常任委員会で議論し、これからの部会運動に活かしていきます。



意見交換で出された主な意見

◆「融合と連携」で現れている職場実態について

- ・乗降が少ない時間は改札に立たずに後方で企画業務をしている人がいる
- ・窓口呼び鈴を置き後方で企画業務を行っている
- ・構内入換作業があると改札が無くなる
- ・管理者は業務知識がなく改札に入らない
- ・改札に案内用アバターが設置されているが、車イス利用者や目の不自由な人は係員呼び出しが分からず困っている
- ・出札がなくなりMVの混雑で新幹線に乗り遅れそうになることもある

◆職場におけるJR東労組運動の実践について

- ・職場の設備や備品の不備を管理者に訴えて改善してきた
- ・社友会とはどういう存在なのか、労働組合とは違うことなどを話していかねばならない
- ・団体交渉で職場の要望を強く訴えることも、交渉内容を組合員が未加入者にも伝え、JR東労組が職場の声を会社に届けていることを伝えている
- ・組合の話をするのができない職場だったが、代表選に立候補することで様々な話ができるようになった
- ・乗務員から駅へと異動してきた。今は仕事を覚えていることをやっている

本部青年部主催レク 開催決定!

Youthフェスティバル2024

日時：4月21日(日) 12:00～(受付11:30～)
参加費：2,000円(家族1,000円)

東北会場: サッポロビール 仙台ビール園



JR東北本線・常磐線、仙台空港アクセス線
名取駅 下車 西口降りてすぐ

首都圏会場: Hero Field BBQ 新木場アウトドアセンター



JR京葉線、東京メトロ有楽町線、ゆいぽう線
新木場駅下車 徒歩10分

BBQでみんなで楽しく盛り上がりましょう!!
多くのみなさんの参加をお待ちしています!

写真部第28回総会

日時 5月10日(金) 14時から
場所 本部会議室

※総会后、撮影会(小湊鉄道、いすみ鉄道)を開催します。参加費は自己負担ですが、詳細は写真部にお問い合わせください。



2024 サークルセミナー開催!



2月27日、サークルセミナーを48名参加のもと開催しました。川島サークル議長の挨拶、下村中央執行副委員長の挨拶を頂き、サークルの「学ぶ」の部分として、東京地本・柳執行委員長より講演を頂きました。

講演では、JR東日本の安全風土が福知山線脱線事故前後と同じ状況に陥った危機感のもと、3つの視点で問題提起を受けました。1点目に「融合と連携」の名のもとに通常業務に加えて企画業務を担うなど多忙な働き方を余儀なくされている中で発生している、責任追及への先祖返りと技術継承、人材育成、離職の課題と労働組合員の任務。2点目に安全第一のほのほの職場現実はどうなっているのか、新幹線停電事故、事故の「事前防止」から「事後防止」への切り替えと要員削減。

3点目に社友会に労働組合と同等の権利を法的に与えようとする動きについて、「闘争」から「協創」への狙い、「経営への参画意識」という言葉をキーワードに労働者の意識変革。そして上位下達に働く経営体質から仲間の命と会社を守るために実践し、当たり前の労働組合の任務を全うしていくことが提起がされました。

その後の意見交換では、職場からきている飲酒問題の隠蔽、宇都宮運輸区のパワハラ労災の現状、大宮運輸区の管理者のミスで組合員に転嫁した懲戒権濫用問題の現状、ソフトボール部再建など多くの意見が出されました。



講演を頂いた 東京地本・柳執行委員長

今回のセミナー開催にあたり、三役会議を中心に議論を重ね、準備を行って頂きました。学んだ事を活かして、サークル協議会は組織の横糸として、明るく・楽しく・元氣よく、よく遊び・よく学び・よくたたかう事を通じて、JR東労組の組織強化・拡大のために活動していきます。組合員の皆さん!サークル活動は動き始めています!参加をお待ちしております!