



8月23日にJR総連と結成30年を迎えた9条連共催の平和集会が開催された。戦後80年を迎える今年、世界では今この時間にも絶えない戦争、侵略と虐殺によって罪のない尊い命が奪われている。私たちの目前に迫る戦争を止めるために行動を起こそう！そのような決意がみなぎる集会であった。日本は台湾有事など東アジアを取り巻く環境悪化を口実に安全保障政策の軍事的強化に走り、私たちが戦争に巻き込まれる危険性が現実を帯びている。自国第一主義という政治的モメントが世界に広がり、保護貿易とブロック経済へと誘導する。「祖国防衛」や「外国人の脅威」などナショナリズムの政治的扇動も現れ、強く安定した政治を民衆自らが求める傾向は第二次世界大戦前夜と酷似している。その意味でウクライナや中東の局地戦に留まらず、世界的緊張は高まっている。

日本は戦争経験者が全人口の1割となったという。そして戦争未経験者の中には日本が戦争をしてきた歴史も知らない日本人がいるという事実を知り、強い危機感を持った。戦争を体験していない私たちが戦争の事実と戦争の本質を語り継ぎ、戦争を起こさせない、戦争を止める実践者として、仲間ネットワークを勝ち取らなくてはならない。戦争を止めるために私たちができる具体的なことは、憲法改正の国民投票で「反対」に○をつける仲間を拡大することであり、9条連ニュースの購読拡大、情宣活動の強化、19日行動や各地本の平和研修、旅のプレゼントに参加することなどである。

国会前での毎月19日の抗議行動は、今から10年前の2015年9月19日、2014年に閣議決定された「自衛隊改正法II安保法制」が国会で与党によって強行的に採決されたその日から行われている。10年間17回、不屈の抗議行動にJR総連の仲間たちと共に参加し連帯してきた。戦争も虐殺もテロも許さない。私たちの生存権の脅威を許さず立ち向かう。誰かがやるのではなく、自ら行動する。憲法9条を守り戦争を許さず、恒久平和実現のためにたたかいていこう！

「今」こそ、健全なJR東日本をつくり出すために、全組合員と共に、連帯する全ての仲間と共に立ち上がる！

私たちが脅かすのは世界の戦争や為政者の問題だけに限らない。JR東日本の経営姿勢に強い危機感を抱かざるを得ない。武蔵小金井駅暴行事件で明らかになったのは暴行を起こした管理者を守り、被害を受けた社員を守らないことだ。この経営体質は大宮支社にも現れる。大宮支社の管理者らはJR東労組組合員に「JR東労組の思想は革命論しかない。そんなことできない。考えが古い。そんなことに組合員を巻き込んでいられない」と〇〇さん、組合激アツですか」と言い放った。別の管理者は、本社内で未加入者を会社役員に紹介した際「こいつは組合のスパイ」と発言し、別の機会には「組合の釣り大会に参加したら殺すぞ」と発言した。

JR東労組大宮支社はこれらの発言に対し、団体交渉を申し入れ、不当労働行為の是正を求めた。しかし、大宮支社は、一部の言動は認められたものの、不当労働行為を行った経営幹部に対する調査、組合員の試験合否に関する調査、組合員の供述に基づく管理者に対する再調査を拒否した。会社は組合に「労使間の諸問題は速やかに団体交渉における話し合いにより解決すること」を求めておきながら、その調査を拒否したのだ。

JR東日本はグループ会社を含み連帯する不祥事や、度重なる重大事象でお客さまの信頼をことごとく裏切ってきた。会社は相次ぐ事象に対し、「ガバナンスの強化でお客さまや地域の信頼回復をめざす」と発信しているが、まずは、不当労働行為を是正できない会社体質に向き合うべきだ！

不当労働行為・ハラスメントにより、病気にさせられ仕事が出来なくなった仲間が多い。中には、自殺を考へるまで追い込まれた仲間もいる。JR東労組は、これ以上苦しむ仲間をつくり出さないために、全組合員と共に、連帯する全ての仲間と共に立ち上がる！

JR東労組に加入を決定した仲間の多くは、この会社を良くしたい、健全な会社に変えたいの思いでJR東労組に加入した。一人では会社立ち向かえないからJR東労組が必要なのだ。未加入者のJR東労組への共鳴や共感をもてる職場活動を実現し、組織強化・拡大を勝ち取るのではない！

【人事・賃金制度の見直し】について

【人事・賃金制度の見直し】は、仕事のみならず、生活にも大きくかわる内容です。全地本・全部会から職場議論をつくり出し、組合員のみならず、未加入者を含む多くの声と職場現実が中央本部に届けられまし。特徴的には「職場に過度な競争を持ち込むこととなり安全第一ではなくなる」「常に会社・管理者からの評価を気にする制度になる」「各系統の特性や特殊性がなくなる制度になる」「職責・職制が重視され格差が拡大してしまう」「チームワークを重視しないと安全が破壊される」「地域による格差はつけるべきではない」「生活を守るための賃金を実現するべきだ」「60歳以降の雇用が確保されるのか」などです。

要求の柱

1. 職場に過度な競争を持ち込む賃金制度に反対し、安全第一の職場をつくり出す。

人事・賃金制度の見直しに伴い、評価や人事考課について恣意的な評価等を防ぎ、安全第一の職場をつくり出すための賃金を実現するべきだ！

2. 組合員の納得感とキャリアビジョンを実現するための双方のコミュニケーション、人材育成を実現する。

双方のコミュニケーションをベースとした人材育成サイクルを推進していくと言われていますが、これまでの各種施策においても、描いたキャリアビジョンとは別の物を示されて本人の納得感がないまま異動が

3. 各系統の特性・特殊性の尊重と賃金を勝ち取る。労働の特性・特殊性を堅持した賃金を勝ち取る。

解明交渉においても、鉄道のみならず生活ソリューションも同様、不規則な勤務や深夜帯等、それぞれの系統で勤務の特性があることを確認しています。また、乗務労働の特



4. 更なる格差と職責・職制が重視される賃金体系に反対し、チームワークを重視した制度を実現する。

チームワークで成り立っている鉄道業において、過度な競争は安全を脅かすものです。能力昇給を6区分にし、能力伸長を反映させると言われていますが、差が付けられれば競争が発生することは必然です。評価を気にして、モノが言えない職場に成っては安全を守ることができません。チームワークを重視した制度の実現をめざします！

5. 主務職の役割・任務の変更を許さず、この間の人事・賃金制度の見直しでの労使確認事項と議論経過を遵守させる。

主務職と下等級は、職場のフォアマン層として、人材育成をはじめ、安全や技術継承などの職場の重要な課題解決を行う役割となっており、労使確認事項と議論経過の遵守を求めます！

6. 地域間格差を是正するとともに、生活を守るための賃金を実現する。

JR東日本の社員として、どの地域でも同じ施策、業務を担っています。また、物価上昇は全国同じです。そのことから地域による格差

7. 60歳以降の雇用の場を確保するとともに、健康と生活を守るため本人希望を尊重させる。

定年年齢の引き上げに伴い、60歳以降は原則出向が提案されています。必ず雇用の場を確保することを大前提に、これまで培ってきた知識

8. 実施ありき・スケジュールありきの経営姿勢を許さず、職場現実を踏まえた制度改正を実現する。

組合員が納得感の持てる制度改正とするため、労使議論を十分に行うこと、労使議論を成熟させる努力を行うことを求めます。そして、実施

組合員の雇用と生活を守るため、みなさんと共に奮闘していく決意です。たたかいはスローガンのもと、全組合員でたたかいていこう！