

懸念、また憲法9条改憲への初協議が 行われるなど、私たちの働き方 消費税減税と経済政策の矛盾などへの 閣が発足しその動向が注目されてい まり、防衛費増額による国民負担増や 「馬車馬のように働く」発言に始

係ではいられない」状況と言える。 に日に増している。まさに「無関心でも無関 や生活と暮らしへの危機感が日

うな実感は無いとの不満の声が多くあげられ 当は過去最高の支給額であるものの、そのよ 闘で平均約2万円のベースアップが実施され った。物価高に賃金上昇が追い付かず、25春 月まで8カ月連続で前年同月比マイナスとな ていないのが実感である。 したがって、 年末手 たが、 実質賃金は低下し続け、 生活は向上し 止まらない物価上昇により、実質賃金は8

をやらざるを得ない、現場管理者も大変な思 の中での奮闘の強い訴えに対し、会社は受け めるべきではないかとの声が多く寄せられて 止めるとするも「必要な要員は確保している」 営側の認識の乖離である。系統問わず要員不足 が当たり前になっているのか。異動や研修・ という一貫した姿勢であった。そのことに対 **父換だけでなく、耳の痛い話を真摯に受け止** た。そして、経営幹部は「社友会を経営のパ 出張も見直されない、 深刻化する要員不足問題」に対する職場と経 そして、あらためて課題になっているのが をしているなど不満や不信の声が寄せられ msに投稿されているのか。なぜ休日出勤 トナー」としているが、一部社員との意見 ではなぜ毎月「休日出勤のお願い」がte もはや自宅で企画業務

いる。仮に社員数は確保していても、その業務を担う ことができなければ必要な要員とは言えない。「人が ない・育てる余裕がない・人が育たない」のが現実で 当初3ヶ月を超える年末手当の回答を見た時、 継承、現場のモチベーションの向上は成し得ない への期待だけでは、安全や技 安心

(平成元年9月13日第3種郵便物認可)

日本初の女性総理大臣として高市内 すことで、

ら直接話を聞く事で、真実を知ることができ NSの普及が社会に変化をもたらし、 苦闘を学んだ、弾圧の本質は今も昔も変わら 抜く力を養うことに繋がると感じた。 地に立ち正しく現実を掴むことが、真実を見 くなっているなか、当事者の話を聞く事や現 なった一方、より一層真実を掴むことが難し じた」などの感想や意見が出されている。 く生きられる職場と社会をめざす必要性を感 暴走が簡単に真実を歪めてしまう」「人間らし ない」「えん罪事件も不当労働行為も権力者の た。仲間の大切さを実感できた」「国鉄改革の

いても労使で議論を行い、【組織の見直し】に関して課題を積み残し

に異例の状況の中で団体交渉を一旦終えてきました。

11月16日にJR東労組中央本部はこれまで議論を行ってき

木手当の交渉時期にも議論せざるを得なくなりました。そのことにつ

一事業本部を一事業場とすることについて関係行政

事実や当時の想いを赤裸々に語ってくれた。し と言い切った。これはこれまでのたたかいや 勇気を持って支社の聞き取りに応じ、 思いをしてほしくない」と不安や葛藤のなか、 を受けた10名の組合員が「二度と自分と同じ 決をめざし真摯に向き合ってきた。特に被害 つくり出し、 は、7年間に及ぶ不当労働行為のたたかいを を強化してきた。そして、大宮地本において 復と組織の再生を目指し職場からのたたかい R東労組運動宣言」を掲げ、 っているからやっていない。再調査はしない 部は不当労働行為をやってはいけないと分か 2018年の春闘以降、私たちは「新生」 支社は「新たな事実はなかった」「会社幹 その後の団体交渉で、再調査を求めて 粘り強く労使の話し合いでの解 組合員の信頼 新たな

場から声をあげたたかおう! う!不当・不法行為やコンプライアンス違反のない、 か。安心してJR東労組に加入できる会社にしていこ 社員でもある組合員の想いを踏みにじる行為ではない 安全で安心して働ける「当たり前の職場」を取り戻す ために、JR東労組の旗の下、 騙されず諦めず共に職

多くの声が中央本部に寄せられた。そして自分の価値 観を語り合い、同じ目的に向かいたたかいをつくり出 したとの多くの声があったが、冷静に現実を見た時 年間6ヶ月にも及ばない回答に納得いかないとの 体感をつくり出すことができたと感じ

JR東日本グループのさらなる飛躍

10・31集会参加者からは「美世志会本人か S

を合わせつつ、地方議論においても までのスケジュール感を労使で認識 地方議論に移行することや施策実施

本部・本社の議論を整理した後に

施策実施にあたって労使議論の

重要性についての共通認識を確認

いくことなど、施策の実施にあたっ

て、労使議論の重要性を会社に指摘

し続け、労使の共通認識に高めてき

議事録確認のポイント

具摯かつ建設的な労使議論を行って

ます。

たことは一定の成果として確認でき

●過度な競争を持ち込まずに安全第

の会社をつくり上げることを確認

そして、安全を守るためにチーム

「勇翔2034」のグループ理念

# ●生活設計やキャリアプラン、将来の希望や夢を尊重することを確認

る場合は、前々月の25日までに口頭

で伝えることが基本であること、そ

れによらない場合も速やかに伝える

る議事録確認を締結

けた新たな組織と

活設計やキャリアプランを含めた将 として発令を行わない考えが示さ ついての議論もしまし 来の希望や夢を尊重することを確認 しました。主な業務や主な勤務地に 「担務変更」を「業務内容の変更」 しかし、「業務内容の変更」をす 県単位の運用につい 認識が合わず対立しています。 したが、従来の

ことを確認しました。また、転居

て、10月には各地方への提案をし、社員周知を行っていくとなってい

たスケジュールでは9月末を目途に本部・本社間の労使議論を終え

今提案を受けて以降、【組織の見直し】の団体交渉は、

本社が示し

●現在締結している労働協約等について引き続き遵守することを確認

要な配慮を行っていくことを確認し

合等、組合員の不安解消のために必 等、就労環境の特段の変化がある場

締結している労働協約や議論経過に ついては遵守することを確認したの 施策実施後においても、各機関で 各事業本部設立後においても、

について【組織の見直し】」に関する議事録確認を締結しました。 た「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方

になります。 現在各地方で締結している労働協約 等について、引き続き遵守すること

### ●その他、確認して いる内容については議事録確認をご確認ください。

おいて議論を行っていく中で様々な課題が現れてくる場面があると思います 本において【組織の見直し】についての提案が行われていきます。各地本に  $\Box$ 益変更反対!安全・健 本部・本社間での議論が整理でき、議事録確認を締結したので、今後各地 ーガンのもと、引き 組合員の声をもと **|康・生活を守るため、全組合員でたたかおう!] のス** こに、「定期昇給を軸とした、新たな格差と分断、不利 続き職場実態に即した議論とたたかいを共につくり出

#### R東日本 新たな組 提案を受けて解明申し入れを提出! グループのさらなる飛躍に向けた 織と働き方について(修正)」の

10月31日に会社より「JR東日 | 枠組みが大きく変更となることか と (指定) の -- ます! 案されたという認識です。 さい)今後、議論を行なっていき ら、修正ではなく新たな内容が提 ては業務部速報№75をご参照くだ ました。(申し入れ項目等につい 入れ全9項目を11月12日に提出し よって、申9号として解明申し

### ■必要な要員確保に向けて取り組むことを確認 認しました。

全宣言について、今後も労使の確認

会社との間で締結している3つの安 ついて議論した結果、JR東労組と から「安全」の文字が消えたことに

いくこと、事業本部設置後において

技術継承を各系統において実施して

ワークは必要であり、

教育·訓練、

過度な競争を持ち込まずに安全第

事項として遵守していくことを確認

すが、エリアや業務の領域により要 な要員確保に向けて取り組むこと、 論のみならず、様々な議論の場でも 員問題について議論してきていま 今回の【組織の見直し】の労使議 **需給は異なることを確認し、** 

## していきましょう!

かという課題確認を持っています。 対立し、適正な要員管理ができるの 管理を行うことを確認しました。し 時間外労働の削減や適正な労働時間 とした会社をつくり上げることを確 出面数の示し方などの議論は 業務手当の 果がある一方で、 た新たな組織と働き方について 本グループのさられ により具体的な要 労使議論と申5号 (修正)」の提案を受けました。そ 、5月7日 (基本 提案されていた 求が実現した成 の申し入れ提出 なる飛躍に向け 日の提案以降の