

2025年
3月20日 (木)TOKYO
MAIL NEWS

緊急集会 号外

J R東日本輸送サービス労働組合
東京地方本部
〒115-0053 東京都北区赤羽台4-1TEL 03-6803-2680
FAX 03-6803-2681
MAIL tokyo@jtsu-e.com

主催者あいさつ(要旨)

執行委員長 中山 貴宏

本集会の趣旨は、会社が労使間で決められた施策の進め方を一方的に破棄し、私たち労働組合の存在を否定してきていることにあります。これを許してしまうと組合員の労働条件を守れないばかりか、結果として利用する顧客、そして地域社会の皆さんにご迷惑をおかけすることになります。したがって、労働組合を否定する会社の姿勢を改めさせて、健全な労使議論に基づいた施策の進め方に戻すために全組合員とたたかい抜こうという事です。

今回の問題は、労働条件の変更が伴う提案を会社が意図的に行わないこと

J R東日本輸送サービス労働組合は憲法28条に基づいて結成された労働組合です。労働組合は労働三権や労働組合法に保障されて、労働者と労働者の雇用、そして労働条件、労働環境の改善を目的にした労働者の利益を守る組織であります。労働三権の団体交渉権について、J R東日本の労使間における施策の進め方の「労使慣行」は、労働条件の変更に伴う施策については、会社が労働組合に提案し、その施策の趣旨に基づいて労働組合が申し入れを行い、そして団体交渉で合意した後に施策が実施されるのが基本的な流れであり、団体交渉権は労使対等の原則に基づいて、会社と労働組合が対等の立場で議論し合意に向けて歩み寄ることが基本的

な考え方です。しかし近年の会社の姿勢は、この原則である合意に向けた努力を放棄して「会社の責任で実施させていただきます」と一方的な施策実施を強めています。そればかりか、団体交渉で合意した中身が労働契約となる、いわゆる「議事録確認」それさえも形骸化している有様です。その結果が「みどりの窓口の削減問題」さらには「日光線や京葉線でのダイヤ改正の問題」となりました。これらは地域社会が大きく反発して、報道に取り上げられたことで一部修正しましたが、氷山の一角に過ぎません。明確にしなければならぬのは「私たち労働組合が指摘した通りになっているだけで、会社が私たちの声に耳を傾け、合意に向けて努力していれば防げた問題」です。しかし今回の問題は、その前提となる「労働条件の変更が伴う提案を会社が意図的に行わないこと」にあります。

「2025年3月ダイヤ改正」と「常磐緩行線でのワンマン運転の実施」は全くの別施策

会社は、昨年12月25日に行われた2025年の3月ダイヤ改正の提案の中の一部に「常磐緩行線でのワンマン運転の実施について」と載せて、本来示さなければならぬ詳細な提案を行わない理由について「ダイヤ改正と一緒にした方が社員にわかりやすい」と説明しました。つまり「ダイヤ改正の大きな

枠組みの一部に常磐緩行線のワンマン運転の実施がある」と言っています。しかし、J R東日本にとって「長編成ワンマン運転」は初めての施策であります。しかも、車掌が廃止となることから、綾瀬運転区の全車掌の人事異動が発生します。さらに車両・駅設備の新設、運転取扱いや異常時における取扱い等、多岐にわたって変更が行われます。またメトロ社員と引継ぎを行うため、乗り入れている小田急線も含めて企業間の協定を変更しなければならぬ施策です。以上のことから、明らかな「別施策」であります。したがって、これらは「会社が意図的に施策実施における進め方を抜本的に変更し、労働組合そのものを無きものにする」ことを目指しています。現に綾瀬運輸区では、労使議論の保障がない中で、車掌の人事異動に向けた意識付けが始まっています。また実施予定まで1ヶ月足らずであり、人事権のみで施策を進めようとしています。

背景にあるのは「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」と「労働基準法の改正」

これらの背景には、昨年1月に経団連が発した「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」いわゆる「労働時間と労働条件の規制緩和を旨とした労基法の改正」があります。そこには「過半数労働組合がない場合には、過半数代表者を選出し『労使協創協議制』を用いて労働条件の改定などの議論がされ、妥結結果に対して労働協約に準じた効力を付与すること」が目指されています。

厚生労働省の有識者研究会が最終的な骨子を発表し「26年度の法改正を目指す」ことが報道されています。経団連で指揮を執っているのはJ R東日本の富田相談役です。つまり「26年の法改正までに全ての労働者代表を社友会の代表に置き換え、そのために急ピッチに組織再編で事業場を拡大させている」のが会社の目論見です。これらが実現されてしまうと、労働組合の存在価値がなくなります。この最悪のシナリオを阻止するためには「過半数労働組合を実現させるか、労働者代表者選挙を勝ち取る」しかありません。まもなく統括センターにおける代表者選挙が始まります。輸送サービス労組の代表者の勝利に向けてたたかい抜きましょう。

あらゆる妨害に屈せず、地域社会と連帯してたたかおう！

最後に、2月3日～5日に行ったワンマン運転に関する「ピラ配布行動」では450名が結集し、5700枚のピラを配布してきました。連日、SNSやホームページには「ワンマン運転に対する不安や反対の声」そして「J R東日本に対する苦言」が寄せられています。地本は2月3日、首都圏本部に「通知書」と「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策の一旦中止を求める緊急申し入れ」を提出しました。地域社会とも連帯し、組合員と家族の幸せの実現のためにあらゆる妨害に屈することなく、安全で安心して働ける職場をつくり上げるために、全組合員で共にたたかうことをお願いして主催者を代表しての挨拶とします。

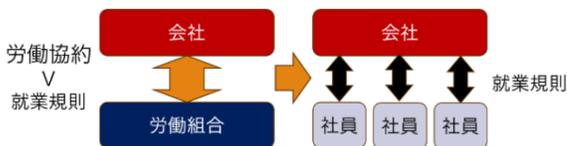
問題提起(要旨) 組織部長 高松 大輔

憲法で保障されている団体交渉権を否定し、培ってきた労使慣行を一方的に破棄、労使議論と労使合意を行わずに施策を一方実施し、労働組合を無きものとする熾烈な攻撃が起きています。そして、3月15日に実施予定の「常磐緩行線ワンマン運転」実施に向けて、地本として「一旦中止を求め」申し入れを首都圏本部に提出しました。「なぜ一旦中止の申し入れしているのか」理解を深め、職場から運動と闘争をつくり出していくために「問題提起」をいたします。



会社の狙い

●集团的労使関係から個別的労使関係へ



東京地本の考え

- 施策によって労働条件が変更・変化する場合には、労働組合に示さなくてはならない
- 実施日時が同じだからといって、性質の異なる施策をまとめて提案することは過去なかった
- 施策ごとに労働組合に提案することが長年の労使慣行

現段階で発生している「3つの問題」

- ① 議事録確認
- ② 不誠実交渉
- ③ 口頭のみで一方的に変更

現段階で労使議論を巡り発生している「3つの問題」を提起いたします。

1点目は「議事録確認」についてです。労働組合と会社で団体交渉を開催し、議論した内容については労使で議事録確認に調印して締結します。これが「労働協約」となり、就業規則よりも重要視され、労働条件となるものです。しかし輸送サービス労組結成以降「議事録確認の締結」が進みません。

昨年7月3日に「ダイヤ改正(区別)」の議事録確認の締結に向けて首都圏本部へ提出しました。しかし、提出した15本の全ての内容が削除されて地本に返却される事象がありました。首都圏本部の主張は「お互いの議事メモを確認すればいいこと」「申し入れ事項と会社回答で十分である」「当時の担当者が異動してしまい確認することができない」という到底受け入れられない回答でした。これでは団体交渉を行っている意味がなくなり、団体交渉の形骸化であり、明らかな「不当労働行為」です。

現在、議事録確認については東京都労働委員会と会社と係争中になっていますが、議事録確認は東京のみならず、他地本でも同様となっています。2点目は、昨年統括センター発足に向けて開催した説明交渉の申62号、65号、及び申1号交渉で発生した「不誠実交渉」です。上野・池袋・東京・中野統括センター発足に向けた説明交渉で首都圏本部からは終始「ワーキングで決めていく」「まだ決まっていない」「検討中」と

回答し、私たちが求めている議論に対して誠実に回答をしませんでした。しかも、この交渉は「説明交渉」です。説明交渉とは基本的に「会社の考え方を聞く交渉」です。その交渉において「考え方を示さない」「回答をしない」という不誠実交渉を繰り返しました。結果、4つの交渉において全て「不誠実交渉」を通告しなければならぬ異常事態となりました。昨年の地本大会でも議論となり、申1号を申し入れて解決を目指してきましたが、会社の姿勢が変わることはありませんでした。

会社の考え方は、労働組合から申し入れた団体交渉を形式的に開催さえすればいいというものです。これも「不当労働行為」です。申1号交渉においても十分な回答と説明がない、改善する姿勢すらなかったために、東京都労働委員会に「あつせん」を申請しましたが、会社は「あつせん手続には適さない」として、打ち切りとなりました。

3点目は、昨年7月23日に首都圏本部より「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現(統括センター)」についての詳細提案を受けました。そこで提案の件名にはない「輸送総合事務業務の委託について」突如として口頭で示されました。地本はこのような提案は受けられないとして提案資料を受け取らずに席を立ちました。件名にないことも問題ですが、昨年2月9日に開催した申34号交渉「運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ」の

中で、首都圏本部が「乗務員区で輸送総合事務業務に相当する数は出面で概ね2」と回答し、確認した内容を反故にするというものです。団体交渉で確認した内容を提案件名とは違う施策の中で、資料もなく口頭のみで一方的に変更することは許されません。団体交渉を開催している意味がなくなるからです。当時の首都圏本部は「労使議論を蔑ろにはしていない」との考え方であったため、地本として首都圏本部へ「通知書」を手交しました。最終的には首都圏本部から地本に対して「書面にて提案をした」と打診があり、提案を受けました。

労働組合と決別し、無きものにしようとする経営の意志が「社長の年頭挨拶」で明確に表れる

18春闘以降、労働組合を悪として、新入社員研修をはじめ、ありとあらゆる場で労働組合を敵視する教育が徹底されてきました。4名の仲間が立ち上がった「脱退パワハラ訴訟」は勝利をおさめてきましたが、会社は反省することなく、姿勢も変わらずに職場では現在も不当労働行為が行われています。そして労働組合との決別、労働組合は存在しているが「相手にはしない」「無いものとする」それが今の経営です。その考えが見て取れるのが喜勢社長の年頭挨拶の中で明確に表れていますので、少し紹介します。

「労使議論は蔑ろにしていない」から180度対応が変わりました。それは「団体交渉で確認した内容を反故にしたこと」「書面にて提案をしないこと」「今までの労使慣行を逸脱したこと」が「不当労働行為」だからです。今回、ダイヤ改正の提案にワンマン運転を入れてくる以前から会社は「労働組合軽視」「団体交渉の形骸化」「労使慣行の破壊」をやってきました。労働組合から指摘をしなければ何でもやってくるのが会社だということ、それに対してたたかわなければいけないということを理解してください。

「もう決して過去には戻らない」という強い決意のもと、業務改革、職場改革、働き方改革に支えられた構造改革に取り組み、社員の皆さんとともに職場を大きく変え、活躍のステージを大きく広げてきました。「新しい時代のスタート

にあたり、あらためて7年前の大いなる決意と健全な緊張感、そしてJR東日本グループの新しい未来として描いた夢や希望を、それぞれの胸に呼び起こしてください。また当時を知らない世代にはこれらをしっかり受け継いでください。また「社員の皆さん一人ひとりの活躍意欲と力を仕事を通じて最大限に発揮できるように、勤務制度を含めた人事賃金制度の総合的な改正の検討に着手していきます。そして経営のパートナーと位置付けている社友会をはじめ社員の皆さんの発意や創意、新たなチャレンジが、経営というステージで、会社の方向性と建設的に融合していくことを通じて、社員の皆さんが経営への参画意識を持ってそれぞれのミッションを果たしていく、そうした新しい社員と経営との関係性の構築をさらに進めていきます」と述べています。

社友会を明確に「経営のパートナー」とする。当然そこには労働組合の存在などはありません。そして、新しい社員と経営の関係性としています。まさに「個別的労使関係」に会社と社員のみの関係を進めていくと固い決意が出ています。「労働組合は存在しても相手にはしない」「労働組合を無きものとして

詳細提案をせず、施策を一方的に進められることは、労働組合の存在意義に関わる問題だ！

絶対に認めてはいけないのが「常磐緩行線ワンマン運転」の詳細提案をしないで、施策を一方的に進めようとしてきた問題です。これを認めてしまえば、この先ずっとこのように進めてきます。労働組合の存在意義に関わる問題です。

これまで、箇所体制が変わる施策については「概要提案」を受け、労働組合として「解明交渉」を行い、会社から「詳細提案」を受けて「基本交渉」そして「施策の実施」が「労使慣行」の流れです。2023年11月に首都圏本部から「首都圏本部におけるワンマン運転の実施について」の概要提案を受けています。その提案で「詳細・具体的な実施日時等については決定次第お知らせ」とあります。当然、この文言や労使慣行でいくと、ワンマン運転については詳細提案があるべきです。しかし、今回は実施時期が同じということで、ダイヤ改正の提案の中に組み込んできました。これを認めると、今後実施日時が同じということの詳細提案をしないことが労使慣行になってしまいます。

この件についての「首都圏本部の主張」は以下大きく4点です。

見る」ということです。また「労働組合への加入は認めない」とも見てとれます。「過去には戻らない」とも述べています。「戻らない」と言うのは構いません。しかし、変えてはならないものはあります。同時に労働組合として変えさせてはならないものについては労働組合として引かないでたたく必要があります。

- ①常磐緩行線のワンマン運転については2023年に概要提案をしている。
- ②ダイヤ改正提案時に書面にて実施時期、箇所体制、行路数、乗務キロは示している。
- ③解明交渉において首都圏本部としては組合と議論をしている。
- ④提案方法は会社が決めること。

これを繰り返す主張をしています。これに対する「地本の考え方」を述べます。施策によって労働条件が変更・変化する場合に労働組合に示さなくてはなりません。今回のワンマン運転のように実施日時が同じということで、ダイヤ改正と性質が異なる施策を提案することは過去にありませんでした。したがって、施策ごとに労働組合に提案をするのが長年の「労使慣行」です。

またこの間、首都圏本部は「施策は労使で進める」と多くの場で述べてきました。昨年の申14号交渉の中で首都圏本部は「労使対等の大原則があり、施策立案は会社が行うが、貴側に提案をし、団体交渉の場で議論していく考え」と述べています。団体交渉でこのような回答をしている以上、それを履行しない

ということとは「不当労働行為」であり「誠実交渉義務違反」です。そして会社は「組合から団体交渉の申し入れがあれば真摯に対応する」とも述べていますが、そもそも常磐緩行線ワンマン運転を立案したのは会社であり、説明責任があります。最近、報道で会社が行おうとしている事柄を耳にする、知る機会が多くありますが、報道には丁寧に説明していることをなぜ労働組合にはしないのでしょうか。

今回の常磐緩行線のワンマン運転で詳細提案を受けられないで団体交渉を申し入れることはできません。会社も団体交渉には応じます。しかし、詳細提案を受けられないで施策について議論してしまえば、今後は詳細提案をせず、社員周知のみで施策が進められてしまいます。労使議論と労使合意なくして施策を進めることが目指されています。いわゆる「施策の進め方の変更」です。労使慣行が破棄されること、施策の進め方を変えさせることを認めてはいけません。地本として

経団連が打ち出した「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」に基づいて虎視眈々と進められている！

この動きの背景には2024年1月に経団連が発した「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」があります。ここにJR東日本の富田相談役が中心となり進めています。

この「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」の中に「過半数労働組合がない企業」と題して「労使協創協議制の創設」が盛り込まれています。まさに現在のJR東日本が当てはまります。労働組合の権限は認めつつも、過半数労働

東京都労働委員会に詳細提案をすることを求め「あっせん」を申請しました。しかし、会社は「あっせん手続には適さない」として、地本は打ち切りの判断をしました。「あっせんを受けない」ということは「労使議論、労使合意はしない」という明確な姿勢が示されたので「現段階においてそのような施策を進めることはできない」と判断しました。

地本は2月3日に首都圏本部へ申40号を申し入れ「首都圏本部におけるワンマン運転」施策の一旦中止を求めました。

今後多くの施策が実施されます。会社は労働組合から団体交渉の申し入れがあれば交渉は開催し、回答はします。しかしこの考え方は「労働組合から聞かなければ何も答ええない」ということです。形式的に団体交渉を行えば良いという考えは「団体交渉権の否定と破壊」です。労働組合の存在価値にかかわる問題であることから、各職場で会社の姿勢を許さない体制の構築を要請します。

組合がない場合は「民主的な手続きにより複数の代表を選出し、必要十分な情報提供、定期的な協議の実施、活動に必要な範囲での便宜供与、労働者代表と会社代表との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限の付与など、選出された代表に多大な権限を持たせること」が目指されています。

労働組合とは形式的な関係のみで物事が進められていく会社と職場になります。会社にとってこれ程都合のいいことは

なく、ここに向けて蠢いています。そのためには「今ある労使慣行を無くしていく、今後は労働組合とは決めごと、やりとりはしない、残さない」と腹に決めてやっています。そこに向けてJR東日本は2023年7月に「社友会連携協議会」を発足させ、34,000名の組織となつています。この社友会を「経営のパートナー」として様々な施策を進めようとしています。虎視眈々と動き、これからもそこに向けて動いていくことを忘れないでください。

皆さんに訴えます！

私たちは会社に無理難題を言っています。「今まで通りにやってくれ」と言っているだけです。労使慣行や職場慣行は重要視されるものです。それを一方的に反故にし、破棄することは容認できません。それは、組合員を守ることができなくなるからです。

施策の進め方の問題もありますが、そもそも「今のままワンマンにしていいのか」「この課題が多くあります。輸送サービス・安全性の低下は免れません。地域や利用者にご迷惑をかけます。失敗した場合の責任は誰が取るのでしょうか。街頭ビラ配布を行い、多くの反応がありました。今後も社会への発信を強めていきます。」

この間の労使慣行を破棄し、労使議論と労働組合を否定する経営姿勢を絶対に認めてはいけません。常磐緩行線のワンマン運転だけに切り縮めないでください。これは「全系統・全職場、全組合員の問題」です。職場での討論と決起を要請し「問題提起」といたします。

綾瀬運輸区分会からたたかひの報告(要旨)

労働者代表が「ワンマン運転のアンケート」を実施！ ワンマン運転ができる状況になく、一旦中止すべき！

私からは今、現在の綾瀬運輸区分会がどの位置にいるのか、組合員がどのようになっているのか現状を皆さんに知っていただきたく報告をいたします。

業務場面では、擬似ワンマンの第4段階に入り、綾瀬から取手までの全駅・時間・列車・車種でのワンマン運転の取扱いを行っています。そんな中、労働者代表の渡邊さんが「ワンマン運転についてのアンケート」を取り組んでいます。結論は、とても3月15日のダイヤ改正にワンマン運転に突入できません。現状ではワンマン化を一旦中止するべきです。その根拠は、アンケートの結果が物語っています。

途中経過を紹介します。全部で4つの設問があります。
1つ目は「予定通り3月15日にワンマン運転開始できると思いますか」の問いに、組合員は79%が「できない」と回答しています。自身は「異常時の訓練ができていない」が圧倒的に多いです。CCTVとって車両の側面が映されている(4画面の)車載モニターの不具合、さらに、バディコム(駅員との連絡手段で用いるタブレットを活用した無線機アプリ)の不具合が未だに多く発生しています。また、メトロ車の16000系では乗務員室のスピーカーに発車メロディーが流れません。多くは運転士の肉体的・精神的不安が増えるというものです。「できない」と回答した20%も全て「何も

なければいけない」という回答です。未加入者の場合には「できない」が39%「できる」が52%です。

2つ目は「このままワンマン運転を実施した場合、現状の安全とサービスレベルを維持できますか」の問いに、組合員は100%が「できない」と回答しています。また、未加入者も全員「できない」と回答しています。理由は「乗務員が2人から1人に減るのだから維持できるわけがない」が多数で、他には「異常時の訓練を行っていない」「運転士だけでは車内放送や案内ができない」「スマートフォンは隙間が多く、安全が確保できない」ことが挙がっています。

3つ目に「ワンマン運転について不安はありませんか」の問いには、組合員は99%が「不安がある」と回答しています。無回答が1人でした。未加入者は87%が「不安がある」と回答しています。自由記述欄には「異常時・災害時の対応が不安」「が圧倒的に多く」「一人乗務になることが不安」「作業量が増え、乗務でミスをするのではないかと不安を抱きながら乗務している」「車内秩序や防犯性の低下について不安がある」ことが挙がっています。

4つ目は「車掌の今後の処遇や異動について会社から説明がないことをどう思いますか」の自由記述には、組合員から「不誠実である」「生活設計が立てられない。社員の生活をどう考えているのか」「社員を見下している」「失礼だ。」「通常

か「社員を見下している」「社員に対して失礼だ」「施策に伴う異動であるのに理不尽」「将来の不安を抱えながらの乗務は精神的に厳しい」「人を大切にしない会社」「社員を物として扱っている」「説明できない理由がわからない」「会社には説明責任がある」と記述がありました。未加入者からは「施策として何年も前

環境面や教育面の業務課題も山積！首都圏本部が 詳細を提案しない」と生み出されている！

業務問題も山積しています。例えばCCTVを利用するようになり、太陽の光や周りの光がまぶしいため、乗務員室のカーテンの改善を求めています。一向に改善されません。それから松戸・柏駅の回送電車の引上げの際、お客さまが乗車してしまったときの対応も未だに解決されていません。さらにメトロとの引継ぎ時における空調設定は真冬でも全て「切」にして引き継ぐのですが、それを誰が行うのかもはっきりしていません。そして、異常時に指令員が車内放送を行うことも聞いていますが、その意思疎通はいつやるのか、訓練はいつどこでやられているのかも明確になっていません

から決まっているのに、説明がないのは不誠実」「いつ説明するのかしないのか」「異動先の方向性が早く欲しい」「通常の異動とは事情が異なり、早期に今後の道筋を示すべき」「誰一人として心のケアを怠ってはならない」「病む人を一人でも出してはならない」と記述があり、組合員も未加入者も会社に対する感情は同じであることが明らかになりました。

ん。綾瀬駅での車両交換時の取扱いも再徹底されています。スマートフォンドアの駅で発車時に子供がホームドアに手を差し入れたため、車掌が非常引きスイッチを扱い非常停車の手配を取りました。最近では車掌に向かって中指を立てたり、唾を吐く真似をする旅客も多発しています。これは不慣れた運転士がドア扱いを行いますし、CCTVにはほとんどの駅で階段が映っていないため、閉めるタイミングでの駆け込み乗車は突然画面に現れるためわかりません。環境面や教育面を整えていないのは会社の責任だと思えます。現場では安全衛生委員会にて、考えや

設備面、取扱い、異動への進め方など意見してきました。しかし、会社は意見を内容上聞かない時間を過ごしてきてしまったのだと思えない結果になっています。首都圏本部が詳細を提案しないことよって生み出されるのだということ。労働組合に説明し、意見を聞き、取扱い改善や訓練、設備面の改修、異動を伴う労働者への配慮や行為をしないから混乱と不安を招き、安全・サービス

の低下は「お客さまの命や快適性も関係ない」と言っているのと同程度だと思えます。異動に関して「家族状況や希望の変化をきちんと聞いてほしい」と何度も主張しましたが、区長は「コミュニケーションをとる」とうなずきますが、現状が生み出されています。

今後、安全衛生委員会にてアンケート結果に基づき話し合いを行います。その結果を労働者代表座談会で組合員、未加入者に返していきたいと思えます。最後に、輸送サービス労組は結成して5年を迎えます。労働組合の存在意義を守り、労働者の利益と乗客の安全、家族と子どもたちの未来のために、さらに全組合員で共に奮闘していきましょう。

Q1. 「予定通り3月15日にワンマン運転を開始できると思うか」

A. 組合員 できる 20% できない 79%
未加入 できる 52% できない 39%

Q2. 「このままワンマン運転を実施した場合、現状の安全とサービスレベルを維持できますか」

A. 組合員 できる 0% できない 100%
未加入 できる 0% できない 100%

Q3. 「ワンマン運転について不安はありますか」

A. 組合員 不安がある 99% 無回答 1%

Q4. 「車掌の今後の処遇や異動について会社から説明がないことをどう思いますか」

- A. 【自由記述】
- ・説明がないのは不誠実。
 - ・生活設計が立てられない。社員の生活をどう考えているのか。
 - ・社員を見下している。失礼だ。
 - ・通常の異動とは異なる。早期に道筋を示すべき。
 - ・将来の不安を抱えながら乗務は精神的に厳しい。
 - ・説明できない理由がわからない。
 - ・施策を伴う異動なのに理不尽。
 - ・説明できない理由がわからない。
 - ・いつ説明するのか、しないのか。
 - ・人を大切にしない会社。
 - ・社員を物として扱っている。
 - ・病む人を一人でも出してはならない。
 - ・通常の異動とは事情が異なる。早期に今後の道筋を示すべき。
 - ・誰一人として、心のケアを怠ってはならない。

討論(要旨)

結果、生み出された悲惨な職場現実が報告される!

会社・人事施策に起因した要員不足によって、勤務発表ができない等、職場で発生した「6つの問題」

池袋駅で発生している事象を紹介いたします。大きく6点あります。

1点目は、昨年11月の勤務が10月25日に発表されませんでした。勤務は翌日の10月26日の午前11時40分に発表されています。就業規則には「25日に勤務発表を行う」ことが記載されています。なお昨年6月に続き、今年度2度目の就業規則違反を起しています。

2点目は、名義貸しのダメー社員で人の名前を使い、勤務発表していたことが発覚し、当日の出勤表からは名前を抜いてごまかし、わからないようにしています。管理者もそのことを知らず、前日の出勤表をチェックした副長が気づくも勤務操配せずに当日を迎えています。

3点目は、名前貸しによる勤務者が執務箇所に行かないことです。営業副長が改札の作業ダイヤの勤務で、日中帯は日勤者に代務させたりしています。その間は自分の仕事を行い、本来の執務箇所に行かないことが明らかになっています。

4点目は、休日明示の無通告の変更です。なお、人事異動が発生しているのルール上は明示の変更は可能ですが、勤務発表後に「予定がある」と申告した社員には休みを戻す対応をしています。申告のない社員には勝手に休みを変更しています。

5点目は、年休消化のための買い上げが発生し、年間休日が奪われています。6点目は、超勤44時間オーバー、年間300時間が発生しています。会社は「法定内超勤であり、法定外ではないので36違反ではない」と主張しています。

団体交渉や現場での指摘を全く受け止めず行き当たりばったりの施策を進めて、ごまかしと不正行為、就業規則まで無視して現場運営をする姿勢、労働組合を排除して無きものにする姿勢を許すことはできません。

職場では未加入者から様々な声が分会に寄せられています。今のJR東日本には心理的安全性が確保されておらず、企業風土の根底としていくべきです。

必要な要員は確保している!?

年休が入らないことは、要員不足の証左!

この間、分会には組合員や未加入者だけでなく、管理者まで怒りや不安の声が寄せられています。

一例を紹介します。「旅行を計画したのに休みが入らず、このままだと10万

円のキャンセル料がかかる。このまま年休が入らなければ突発してやる。再申請して年休が入らない中、休日出勤はできないかどうか言われた。俺は奴隷じゃない」さらに「社友会はこの状況に何もしない」と声が出されています。中には、再申請を諦めてしまう人もいます。また当直からは「年休を付与したいが、要員がない」と切実な声も聞いています。

職場では、昨年末から安易に年休を入れない姿勢に変えてきました。今年に入ってからさらさら悪化し、ある管理者からは「年休を申し込んでも入らないから申し込まないで」という発言、さらには、出勤日なのに休日出勤の確認をしています。また、年休が入らないときはフレキシブル欠勤を提案してくる始末です。変番で対応できる場合もあります。その話を職場では聞きません。もう

職場内は一般社員も管理者も要員不足の対応による超勤が原因で、体力的・精神的な疲労が蓄積しています。また、明け番や休みを問わず、休日出勤の要請の電話があり、安心して休むことができいていません。これだけの時季変更の行使は、会社が要員不足を見て認めていることに等しいと言えます。それにもかかわらず、団体交渉で会社は「必要な要員は確保しています」と平気で回答し

要員不足の現実に向き合おうとしません。分会では「緊急声明」を发出し、労基署相談、緊急ミーティングを行い、意思統一してきました。今後は「緊急総対話」を開催します。労働者の権利が行使できない現実に、執行部と組合員を高め合いながら、労働者代表者選挙の勝利と組織拡大に向けてたたかっていきます。

JR東日本は「企業統治不全」に陥っていると指摘!

大崎運輸区では、区長が変わってから既に2名の組合員がパワハラに悩まされ、団体交渉を開催しています。

脱退パワハラ訴訟では、一審判決を堅持し、使用者責任を認める勝利判決を勝ち取りました。しかし、裁判所が不当労働行為を行った当事者として認定された当時の地区指所長は訓練センターの所長となり、未だにその地位にいます。組合員は訓練センターに行くための配慮を求めました。そして団体交渉を行いました。露骨に現れました。加害者を守り、被害者には何もケアがされていない結果、3回にわたり研修が指定されましたが、年休を使って休まざるを得ない状況がつけられています。当時

マネジメントの失敗を、なぜ面倒みなくてはならないのか!

2021年度頃から発生している乗務員の体調不良は約40件以上に上り、現在も乗務できない方がいます。会社は体調不良を「個々の事象」とし、現場長は「対策はゼロだ」と回答しました。

分会ではこの事態を打開するために昨年5月、東京地本に要請書を提出し、その後団体交渉を行いました。交渉では「体調不良が突出して多い」ことは認めつつも「個別の事象で対策を示すことはできない」「職場環境整備は実施するかを検討する」と回答し、抜本的な解決策を見出せない交渉となりました。

団体交渉の一方で、今年度は大規模な間内改良が行われました。8月には電車区構内にある井戸のお祓いも行いました。最近になって、社友会で「アンケートを行い会社に伝えたことで、緊急的に

のことを何も教訓とせず、襟を正さない会社の質が明らかになっています。

もう1件のパワハラに関する団体交渉では、会社は本人に聞き取りしない理由で「本人からの相談がないから」と回答したため、異動先の副駅長に相談しましたが、未だに聞き取りがされていません。さらに、コンプライアンス相談窓口に郵送したにも関わらず「届いていない。もう一度メールしてほしい」と会社の代弁とも言える返答です。相談した側に寄り添う姿勢がなく、コンプライアンス窓口としての機能が果たせていないことから、今のJR東日本は「企業統治不全」に陥っていると指摘せざるを得ません。

予算をつけた「掲示がコミュニケーションボードに張られました。社友会会員からも「炎上する内容でびっくりしました。あれはないですね」とぎわついています。

過去の「中電病」を分析すると、休日出勤を毎月2回、そして委員会活動をよくやっています。中電病の病巣は、はつきりとわかっています。異常な休日出勤の数、委員会活動、交番、行路のバランスの点検を一切会社はしていないことに問題があると思います。

今回の緊急集会と共通していることは「これまで事態が深刻化するまで会社が対応を先送りしていたこと」です。私たちは会社からの嫌がらせに屈せず、誰一人取り残さない職場をつくることを決意して報告いたします。

まとめ(要旨)

事務長 森澤 健太郎

今日の集会以降に全職場で統一したたたかいを展開していきたいと思っております。その点について提起させていただき

本日の集会の名称は「労使慣行の一方的な破棄と労働組合の否定を許さず、全組合のたたかいで『首都圏本部におけるワンマン運転の実施』施策の中止を求める」緊急集会という名前にしました。このたたかいは本日、新たに東京地本としてスタートをしていきます。本日この集会に参加できていない組合員も多くいます。その組合員に「いま何が起きているのか」「何が狙われているのか」「職場

がどうなってしまうのか」「労働組合が否定、破壊されているのか」を皆さんの言葉で全組合員に語り、討議を行うことを要請いたします。すでに職場討議資料も配布していますので、必ず全組合員との議論はやりきっていただきたいと思えます。そして分会掲示板を活用し、組合員はもちろん、未加入者にもこの問題を明らかにしていただきたいと思えます。会社に対して、我々の姿勢を明確にしていきましょう。私たちは労働組合です。間違っていることには、指摘を続けま

守るためです。今回、常磐緩行線ワンマン運転実施の詳細提案を首都圏本部はしませんでした。常磐緩行線ワンマン運転だから、詳細を提案しなかったわけではありません。今後全ての施策をそのように一方的に進めていく、変えていくこと」が目的です。労働組合として認めることはできません。しかし、会社はそこに向けて全ての労使慣行と職場慣行を破棄しようとしています。それは結果として今よりも暗黒な職場となります。したがって、今後も東京地本―首都圏本部の労使慣行のみならず、皆さんの職場にある職場環境の破壊も目指されているということとです。必ず現象面として現れてきます。妥協せず、このたたか

いを全職場で統一してつくっていただきたいと思えます。一回失ったものを取り戻すことはできません。安易に妥協しないことを徹底していただきたいと思えます。

討論で4つの職場から発言をいただきました。法令違反やパワハラが繰り返し行われています。そして要員がどこも足りていません。この間、労働組合からの指摘を全く受け止めず、問題を放置した結果がこのような悲惨な職場現実を生み出しています。現に、組合員の実害と利用者にご迷惑をおかけしています。ワンマン運転の中止を求めています。ワンマン運転の中止を求めています。ワンマン運転をやっているもの自体を止めなくてはならないと思えます。「法令違反を繰り返している」「バレなければいい」「本当にこのままいくとJR東日本は倒産します。それを食い止めていくのも労働組合の使命だと思えます。」

先ほど綾瀬運輸区分会からたたかいの報告をいただきました。ワンマンの問題点や課題についてありました。そもそも「今のままでワンマン運転をやっているのか」「この課題に直面しています。では、私たちはどうしていくのか」ということになりました。それは「社会の発信を強化していくこと」だと思います。2月3日～5日の3日間で「ビラ配布行動」を展開し、多くの市民から反響がありました。反対の声です。3月15日にワンマンになっていくのかもしれない。しかし課題が多く残り、電車の遅延や安全上の問題など間違いなく発生いたします。そのときに地本として会社経営陣に対し、経営責任を強く求めます。この間の施策の失敗についても、誰も責任を

取っていません。そのようにならないために、労使で議論し施策を進めていくべきなのに会社は放棄しました。今後社会的な発信を強めていきたいと思えます。また、多くの議員懇談会の仲間の皆さんとも議論していきたいと思えます。そして、輸送サービス労組に共感をしていく多くの市民がいます。共に世論にも呼びかけ、連帯したたたかいをしていきたいと思えます。

最後に、改めてこの問題は「全組合員の問題」です。「職場で議論を積み上げ、組合員の怒りを結集させていく」「組合員と共に反撃のたたかいを構築していく」それが何よりも重要です。そのことを実践していくことを確認いたしました。本集会の「まとめ」といたします。

集会アピール

JR東日本輸送サービス労働組合東京地方本部は、アビイホールにて「労使慣行の一方的な破棄と労働組合の否定を許さず、全組合員のたたかいで『首都圏本部におけるワンマン運転の実施』施策の中止を求める」緊急集会を開催し、200名を超える仲間が結集した。

2023年11月22日に概要提案がされた「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」について、首都圏本部が労働組合に詳細提案を示さず「2025年3月ダイヤ改正等について」の提案に組み入れる行為は、箇所体制等が大きく変化する施策において成案になり次第、労働条件等の詳細提案を示してきた「労使慣行」の一方的な破棄だ。地本は東地申第20号「労使慣行に則り『首都圏本部におけるワンマン運転の実施』施策について詳細提案の実施を求める緊急申し入れ」を提出し、首都圏本部と議論したが「提案方法は会社が検討し判断する」「ダイヤ改正と一緒にした方が社員にわかりやすい」と回答し、詳細提案を実施しない姿勢を改めようとしなかったため、東京都労働委員会に「あっせん」を申請した。

労使慣行とは「労働条件や職場規律などについて、労使双方が長期にわたって従っている事実上の「ルール」であり効力を有するもの」である。しかし「あっせん」に対する会社答弁書では「提案方法は会社の裁量に委ねられている」と裁量権に切り縮め、論点をすり替えた。労使の共通認識である「施策は労使で進める」考えとして、首都圏本部が東地申第14号で回答した「労使対等の大原則があり、どのように良い施策をつくる」という点において、施策立案は会社が行うが貴側に提案をして団体交渉の場で議論していくと考えていることを反故にする不当労働行為である。また「別の施策に組み入れて」提案を行うことについては、2024年7月「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」の提案時に指摘し、解決してきた経過がある。労使対等の大原則を放棄し、労働組合との労使議論を否定する経営姿勢を認めることはできない。

JR東日本会社はかつて「京浜東北・根岸線乗務員基地再編成」施策を通じて、施策の進め方を一方的に変更しようとしたが、詳細提案すら示さない「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策は労使議論の形骸化のみならず、労働組合の否定そのものである。JR東日本輸送サービス労働組合と東日本旅客鉄道株式会社とは「労使間の取扱いに関する協約」を締結し、第1条(目的)では「信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を図ることを目的とし、この協約を締結する」と明記されている。首都圏本部の姿勢は、労使間における協約の精神を踏みにじる行為であると同時に「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策では多くの組合員に異動が伴い、労働条件が大きく変わる施策であるにもかかわらず労働条件を示さないことは組合員に不利益が生じる重大な問題であることから、東地申第40号「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策の一旦中止を求める緊急申し入れ」を首都圏本部に提出した。労働組合の存在意義と組合員の利益を守るために、労使議論と労使合意をなくし施策を一方的に進めることは絶対に認められない。

全組合員に訴える！

ワンマン運転実施によって「安全の確保をベースにしたお客さまが求めるサービスの実現」とは程遠い現実が待ち構えているにも関わらず、現場の声だけでなく利用者の声も遮断し施策を進める姿勢は公共交通としての使命を果たしているとは言えず、労使慣行を一方的に破棄し、労働組合を否定するJR東日本会社の経営姿勢を改めさせるために全組合員の総決起を要請する。

以上、アピールする。

2025年2月8日
JR東日本輸送サービス労働組合 東京地方本部
「労使慣行の一方的な破棄と労働組合の否定を許さず、
全組合員のたたかいで『首都圏本部における
ワンマン運転の実施』施策の中止を求める」緊急集会

