

JR東日本輸送サービス労働組合水戸地方本部 第2回定期大会運動方針(案)

スローガン(案)

1. 職場活動を基礎に“組合員のため”の運動を推し進め、
JTSU-Eの組織強化・拡大を勝ち取ろう！

1. 「生命」を最大の価値基軸に！「生命」を守る安全な鉄道と
安心して働ける職場を創り出そう！

1. 不当労働行為根絶！労働者の「権利」を堂々と掲げ、
正常で健全な労使関係を構築しよう！



職場討議資料

この間、会社は新型コロナウイルスに対する対策として、通常の運転本数の維持を含めた三密対策や車内換気・消毒、テレワーク等を実施してきました。これらの対策は、政府による「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」に基づいて実施されていると

なければなりません。新型コロナウイルスとの共存社会において明確にしなければならぬことは、何よりも「生命」を最優先することです。そして、自らが感染しない・感染させないための対策を一人ひとりが実践し、鉄道の社会的使命を担い、全ての労働者と利用者の「生命」を守り抜くことです。この価値観や精神を改めて全組合員と共有し、「生命」を最優先する職場環境・労働条件を実現するための職場議論と労使議論を強化していかなければなりません。

水戸地本は結成以降、すべては仲間のために、をスローガンにJTSU-E運動を推し進めてきました。現在、JTSU-Eに展望をもって結集した組合員は2,700名を超えています。結成当初の決意と熱意を片時も忘れることなく、今後も組合員と共にJTSU-E運動を実践し、さらなる組織強化・拡大を目指さなければなりません。結成時期と同じくして新型コロナウイルス感染症が世界規模で猛威を振るい始め、JTSU-E運動にも今なおその影響は及び続けています。新型コロナウイルス感染症は、私たちのこれまでの社会生活を一変させました。当然にもその影響はJR東日本会社の収入減に直結し、宣言が解除された以降もその脅威は収まる様相はありません。私たちは、今後想定される第2波・第3波や新たな感染症に備えるために、そしてJTSU-E運動を推し進めていくためにもこの間の経験と教訓を確実に活かして未来に継承していくことが求められています。

1. 新型コロナウイルスを教訓に、職場からのたたかきを通じて「生命」と「健康」を最優先する職場と労働条件を勝ち取り、常磐線全線開通に伴う労働政策の実現に結合させ、エッセンシャルワーカーの労働価値とJR東日本グループの事業価値を高めよう！

運動の基本

認識していますが、この方針に貫かれていることは「国民の生命を守る」というものです。また、厚生労働省は連合に対し「職場において、事業者、労働者が一体となった感染防止対策」の要請を行っており、職場における労使間の議論と対策の実施が重視されています。しかし現実には、グループ会社を含めた多くの労働者からその会社姿勢に多くの疑問と不満の声が上げられている状況です。

その内容は、マスク配布や消毒液の使用方、自らや家族が感染した恐れのある場合の対応、職場毎に自宅待機やオフピーク通勤の考え方が異なること、テレワーク環境が整備されず出勤しなければならない現実、系統毎で車内換気が実施され雨天時の吹込みが発生、突然の現場周知によつて現場が混乱するなど多岐にわたり、未だに多くの問題や課題が解決していません。

また、非常事態宣言が発せられた直後の利用者の激減を受けて多くの労働者が働きがいを見失い、自らの感染への不安も相まって「減便」を求める声が高まりました。しかし会社は一向にその経営判断をせず、結果として5月8日によりやく減便を発表しましたが緊急事態宣言の解除を受けて実施には至らなかったのです。この経営判断は簡単ではないことを理解しつつも、この事実こそが会社と現場感覚が乖離している象徴的な事象と言え、現場でいつ感染してもおかしくない恐怖と不安の中で努力しているJRグループ全ての労働者の立場と職場実態に踏まえて対策を練り上げ、実施すべきであると改めて指摘しなければなりません。

団体交渉では、「鉄道の使命と社員の健康・安全を守る」と交渉冒頭で確認をしたにもかかわらず、水戸支社対策本部独自の対策は一切なく、現場で行われている対策の状況すら確認していないことが明らかにになりました。そして、職場の具体的かつ切実な声に対して「主張は受け止める」と述べつつも、「実施するかは会社が判断すること」としてゼロ回答を繰り返したのである。また職場では安全衛生委員会や職場労使での議論を求めています。これらに対する現場長の姿勢は水戸支社の団体交渉の回答の域を超えず、あるうことか「職場に労使関係はない」「どの立場で来たのか」と議論の入り口から職場における労使議論を否定するのです。よつて私たちは、声を上げて何も変わらない姿勢を貫く会社姿勢に徹底して向き合い、職場からのたたかき強化しなければなりません。

一方、会社は6月9日に「休業指示における就業規則の改正」の提案を行いました。その内容は、コロナ禍でJR他社でも実施された「一時帰休」を想定したものであり、その賃金保障は「60/100以上」というものです。また、「現段階において直ちに実施することとは想定せず、備えておく必要性を認識している」としています。明らかに第2波・第3波を想定した改正と受け止めざるを得ません。さらに、会社は提案で「効率化・コストダウンが必要であり、様々な検討を行う必要がある」とも述べており、労働者の犠牲を強いて新型コロナウイルスとの共存を目指していく姿勢が露わになったと言えます。

また、非常事態宣言が解除された以降も「テレワーク」や「Web会議」等が継続的に行われています。未だ新型コロナウイルスが収束していない中においてこれらの対策は有効的であり否定すべきことではありません。しかし、日本社会全体がパラダイムシフトの段階に入ったとして社会的にもテレワーク等が推進されていますが、2020年1月に経団連が発表した「経営労働政策特別委員会報告」ではすでにテレワークの導入を今後の働き方として議論されているのです。さらにこの経労委報告では「副業」も取り上げられていますが、会社は2019年度の「私の提言」で「副業・兼業の解禁と個人スコアリングの提案」を最優秀賞に選びました。このことから、一時帰休による賃金の減額を副業で補う等の下地作りをコロナ禍に乗じて準備しようとしているのではないかと危惧せざるを得ません。昨今、多くの管理者が「10年後にやることを今やらなければならない」と述べていますが、これらのことは決して無関係なことに捉えず、社会の流れを見極めながらコロナ禍で打ち出す会社の施策や動向を注視していかなければならないのです。

このような中で、中央本部は2020年度夏季手当の団体交渉において、①JR東日本が未来にあり続けるために、感染拡大防止に全力を期すこと ②コロナ禍であっても組合員・社員が意欲・活力を持って業務に向き合える環境を整備すること ③JR東日本グループに働くパート・アルバイトを含む全ての社員の雇用を守ることを確認しました。さらに「全世界に蔓延する新型コロナウイルスの脅威を乗り越えJR東日本グループに働く社員と利用者の『安全』『いのち』『健康』『生活』を守り抜くための意見書」を会社に提出し、

緊急経営協議会の早期開催と新型コロナウイルス感染症に対する会社姿勢の是正を求めています。

よって、水戸地本は職場現実に踏まえた中央本部のたたかひによって確認した確認事項を基に、さらに職場からのたたかひを強化することとします。そのために「意見書」や「職場討議資料」を活用して組合員の問題意識を高めるとともに、組合員の声から集約した問題点の解決に向け、厚生労働省が要請している職場での労使議論の重要性や安全衛生委員会等の主旨に基づいた職場議論を粘り強く実践し、「生命」と「健康」を最優先する職場と労働条件を目指します。そして、日本輸送サービス労働組合連合会（J T S U ・労連）が打ち出すポスト・コロナ政策の実現を目指し、組合版「BCP（事業継続計画）」の策定に向けた職場議論を推し進め、政策提言力と実現力を強化していくこととします。

そして、この新型コロナウイルスに対するたたかひは、目に見えない放射能に対する恐怖と不安の中で迎えた「常磐線全線開通」における課題の解決につなげていかなければなりません。この間、水戸地本は労連と共に記者会見を行い、その課題を社会に明らかにしてきましたが、多くの記者からエッセンシャルワーカーとしての立場を尊重し理解を示して頂きました。また、会社との団体交渉の経過についても継続して明らかにしてもらいたいという意見を頂いています。当然にも社会インフラを担うJR東日本会社としての社会的使命や役割は、その使命と役割そのものを担う私たち労働者がいなければ実現できません。労働者が安全に働ける環境があつてこそ利用者が安心して利用できるのです。だからこそ、コロナ禍を含め、放射能に汚染された常磐線の安全・安定輸送を担っている私たち「エッセンシャルワーカー」としての労働価値を堂々と訴えて、その労働条件・労働環境を勝ち取ることを通じて全ての労働者と利用者の「生命」を守り抜いていかなければなりません。

よって、水戸地本は放射能の恐怖と不安の中で働く組合員と連携し具体的な職場からの検証運動を展開し、職場で発生している問題の解決を図るための団体交渉を精力的に行い、継続して記者会見等を通じて社会に発信していくこととします。またこれらの取り組みを「常磐線全線開通に伴う労働政策」につなげるとともに組織の内外に大きく打ち出し、労連と共に実現を目

指していきます。そして、コロナウイルスとの共存や原発事故における放射能の問題は、私たち労働者や家族の雇用や生活を左右するものとして捉えなければなりません。私たちが置かれている地球環境や社会環境の変化に向き合いながら、今こそ社会インフラを担う使命と役割を担う労働組合としてSDGsの精神を学び実践し、労働政策の実現を通じてJR東日本グループの「事業価値」と「企業価値」を高めて社会的役割を果たしていくこととします。

2. 加速する「働き方改革」に“鉄道安全”と“労働安全”を対置して徹底して向き合い、鉄道の社会的使命と輸送サービスを守り抜くとともに、職場の「チェック機能」と「検証運動」を強化して安全第一・現場第一で働きがいのある職場を創り出そう！

会社は、新型コロナウイルスを踏まえ、「想定していた環境の変化が今まさに現実の課題になった」として変革2027をよりスピードアップする姿勢を明らかにしました。そして6月9日には早々と「休業指示における就業規則の改正」の提案を行い、水戸支社では「中編成ワンマン運転の実施について」が提案されましたが、私たちはこれら施策が現場を置き去りにして進められることを危惧せざるを得ません。

JR東日本における鉄道の安全は、2015年に発生した神田〱秋葉原間電化柱倒壊事故以降、重大インシデントこそ発生していませんが、昨年4月には相次ぐ輸送障害（東北新幹線車両故障、中央線停電トラブル、上越新幹線変電所トラブル）によって国交省から異例の「警告書」が発せられました。そして、今年4月には北陸新幹線での架線断線、6月には中央線でパンタグラフ損傷などの電力トラブルが連続して発生するなど、いつ重大事故が発生してもおかしくない状況に変わりはありません。

これら輸送障害の直接的原因是は工事施工不良や経年劣化、取り扱い誤りなど多岐に渡りますが、その根底にはメンテナンス体制と検査周期の変更、技術力・判断力の低下や余裕のない検査体制などが起因している

と言え、これまでの施策を職場から検証し改善につなげていかなければなりません。

また、昨今の直轄社員を含めた作業員の傷害事故が頻発している状況は、これら施策の弊害として受け止めると同時に「安全の根幹」が揺らいでいる現実として今こそ直視すべきです。また、3月29日には湘南新宿ラインを走る車両で「空気バネ高さ調整弁棒破損」が発生、そのまま運転を継続した事象が明らかにになりました。平成25年に中央線相模湖駅構内で発生した列車脱線事故を想起させる事象であり、当時運輸安全委員会は人身事故後の点検の重要性を鉄道事故報告書で指摘していたことから、なぜ破損を把握した時点で運転継続の判断に至ったのかなどの原因究明が急がれます。そして、このような乗務員の判断力が常に問われていることを改めて捉え返し、安全な鉄道輸送の実現に向けた人材育成と技術・技能継承ができる職場を目指さなければなりません。

18春闘以降、矢継ぎ早に進められた施策によって鉄道の安全のみならず利用者のサービス低下は避けられない現実となっています。今、乗務員職場では「乗務員勤務制度の改正」によって労働強化が進められ、あまりの疲労感や集中力の欠如によって停車位置不良や非常引きスイッチを扱う事象が頻発しています。また、「常磐線特急車掌一人乗務」では東海道新幹線殺傷事件の教訓や利用者の安心感が失われ、「新たなジョブローテーション」では労働環境に対する不安や経験を有した労働が失われる懸念が増しています。また、営業職場においても駅の委託化や無人化、窓口時間の変更によって駅の安全やサービス品質が問われているのです。そして、職場現実とかげ離れた施策の実施によって働く意欲を失い、鉄道業の将来を担うはずだった多くの若手社員が「退職」を選択している事実を会社は受け止めるべきです。

そして、団体交渉ではこのような現実を拍車をかけるような会社姿勢が明らかになっています。ダイヤ改正交渉では、これまでの行路を分割した結果として「居流し」や「宵出し」が当たり前の行路が作られたことに対し、会社は「通勤を考慮した行路は作らない」として、「家に帰れない人も帰れる人もいるが、帰る・帰らないは個人の判断であり会社が決めるものではない」「決められた時間に出勤するのが労働者の義務だ」と言い放ち、労働者の生活を無視した回答を示しました。

また、袋田駅の折り返し時間の認識についても「折り返しにゆとり」という考え方はない」「折り返し時間が足りないという認識がないので、その認識には立たない」として、現場の声を一蹴する姿勢が顕著に表れているのです。さらに、3月14日の常磐線全線開通に向け、見えない放射能に対する不安や利用者の安全と健康を守るための「異常時対応」について教育・訓練を求めてきましたが、結果として全社員に対する教育・訓練が行われず、申し入れを提出する事態に至りました。悲願の常磐線全線開通でさえ、このような会社姿勢が貫かれているのです。このような施策と団体交渉の現実を見ても、多くの組合員・社員が施策と現場感覚の違いに疑問を持ち、失望するのは当然のことと言えます。

施策を実施するうえで大事なことは、現場の生の声に耳を傾け、施策を担う労働者の納得感を得て進めることです。社会が大転換期を迎える中で、JR東日本会社が将来にわたって事業継続をするために新たな施策が求められていることは理解しますが、施策を担う労働者が働きがいをもって業務を行うことができる職場風土や職場環境が同時につくられなければ、鉄道の安全はもとより利用者に安全・安心な鉄道を提供することはできません。よって、今後の会社施策に対しては、「鉄道安全」と「労働安全」の観点をより鮮明にして団体交渉をはじめとしたすべての労使協議に臨むこととし安全と労働条件・労働環境を守り抜いていきます。そして、その実現のためには関係法令や議事録確認等の労働協約を基に具体的な要求とその根拠を職場から練り上げることが重要です。特に、労働安全衛生法や³⁶協定、6月に新たに施行されたパワハラ防止法等は労働者保護を目的とした法令であり、これらを学び適用できる組織をつくり出していくことが課題です。

一方で、私たちは職場での「チェック機能」を強化しなければなりません。今、新型コロナウイルスの対策として車内消毒が行われていますが、それとは別に公募制による社員の自発的な取り組みとして営業列車内の消毒作業が行われています。コロナ禍の中で、鉄道を安心して利用してもらうための対策としては否定すべきことはありませんが、折り返ししの駅や営業運転中の消毒作業は安全上問題です。さらに、感染拡大防止の観点からも自宅待機を日勤に変えて行うこと自体が本末転倒であり、中止を求める声が上げられて

います。また、車内消毒作業のみならず、乗務員のシート交換を乗務員自らが行うように変更されるなど、本来であれば清掃会社やシート交換を行う業者がやるべき仕事が生員が「自発的」な取り組みとして進められているのです。

さらに、乗務員職場ではこれまで乗務点呼時に行っていた「アルコール検査」を出勤確認時（出勤点呼から名称変更）を行うように変更をしようとしています。

このアルコール検査は、国土交通省の「鉄軌道事業者の飲酒に関する基準のあり方」の変更に基づく関連する基準の改正によって、運転士への酒気帯び確認が義務化されていることから「業務」として取り扱われるべきものです。よって、この検査を出勤確認時ではなく出勤時間前に行う場合は時間外労働になります。

しかし会社は、定期訓練において「出勤時間前にアルコールを吹くのは社員の意味であり会社の指示ではない」などと述べられており、不払い労働を誤魔化しているのです。このことから、もし出勤時間前にアルコールが行われることが常態化すれば、労働時間そのもののあり方や労働時間管理の問題としては正を求めなければなりません。私たちは、これら社員が自発的な取り組みやその意思を利用した変更によって、私たちの労働条件や労働環境がいつの間にか低下することを危惧します。よって、変革2027が加速する危機意識を高めて、職場における「チェック機能」の重要性を改めて再認識しなければなりません。また、この間議論してきた点呼前の運転確認ダイヤ作成やメールチェック等は、まさに社員が自発的な業務であり不払い労働がすでに常態化していることとして捉え返し、「検証運動」を強化して是正に向けて取り組むこととします。

そして、組合員のためのJTSU－E運動を推し進めていくためにも「職場での問題解決」にこだわりのたかいを通じて組織を強化するとともに安全第一・現場第一で働きたいのある職場の構築を目指すこととします。

3. 憲法で保障された権利を堂々と掲げ、あらゆる手を尽くして「不当労働行為」を断固許さず、労働協約締結に向けた職場からの運動を基礎に全組合員で“JTSU－E運動”を推し進め、正常で健全な労使関係の構築とさらなる組織強化・拡大を勝ち取るう！

JTSU－E水戸地本は、18春闘を契機にした会社による不当労働行為に対し、4名の組合員とバス棚倉の仲間が自らの不利益を覚悟のうえで「個人訴訟」と「救済申立」に決起した立場に改めて立ち、共に闘い抜く決意を全組合員に明らかにします。そして、あらゆる不当労働行為を断固許さず、健全なJR東日本会社とグループ会社をつくり出すために、仲間のために、たたかうJTSU－E運動を推し進めていきます。

当会社が行った脱退強要の不当労働行為の目的は、働き方改革に基づいた「4万人体制」を推進するための「非組合員化」であったと言えます。それは、18春闘以降矢継ぎ早に進められた施策によってすでに証明されており、労働者を守るための労働法が適用されない社員づくりを進めることによって今後の「働き方改革」の実現が同時に目指されているからです。

そして、会社はまたしても私たちがJTSU－Eを結成する過程において不当労働行為を行い、労働組合への結集を妨害したのです。その内容は、連日会社幹部が職場巡回と管理者ミーティングを行い、添乗では「組合に入っていないくても変わらない」「組合員はジョブローテーションで飛ばされる」「ストをしようとした組織だから過激派だ」と管理者や非組合員が発言するなど、その手法は18春闘当時と同様でした。このことから、新型コロナウイルスによって開催期日の延期や開催規模の縮小を余儀なくされていますが、新たな不当労働行為の積み上げを引き続き実践しつつ、何としても脱退パワハラ個人訴訟とバス棚倉不当労働行為救済申立の勝利を掴み、会社姿勢の是正とさらなる組織拡大につなげていかなければなりません。

水戸地本は、会社による不当労働行為を根絶するために、申1号「結成大会発言に基づく申し入れ」の団体交渉を開催してきました。特に、昨年発生した勝田運輸区での不当労働行為は3人の助役が脱退を迫る悪

辣かつ組織的な言動であり、現在はJTSU－E組合員として今なおその苦しみに苛まれている現状を踏まえ、具体的事例としては是正を求めてきました。しかし会社は、「不当労働行為とは認識していない」という回答を繰り返して一切認めることはありませんでした。さらに、この組合員が当時勝田運輸区で所属していた委員会活動のLINEメンバーから強制退会させられた事象は、ハラスメント行為であり組合差別であると本人が受け止めていることから調査を求めましたが、この調査についても会社は拒否したのです。このLINEのメンバーには脱退強要を行った助役2名が入っていることから、本人が受けた苦痛は想像に難くありません。よって、この拒否する会社姿勢によってより組合差別が色濃くなったと言っても過言ではなく、水戸地本はあらゆる手を尽くして問題の解決を図っていくことを団体交渉で通告するとともに、不当労働行為を受けた組合員とともに断固闘い抜いていきます。

5月15日、申1号「労使対等・信義誠実の原則に基づき、JR東日本輸送サービス労働組合の労働条件向上を求める申し入れ」の提出から3カ月もの労使協議を経て、労使間の取扱いに関する協約、労働条件に関する協約、賃金控除に関する協定の3つの労働協約を締結しました。私たちは、組合員の悲願であった労働協約の締結を実現した成果を確認し、さらなる組織強化・拡大の実現に向けてJTSU－E運動を推し進めていきます。

一方で、締結に向けた労使協議では多くの課題も浮き彫りになったと言えます。特に、申1号交渉の議事録確認の締結に向けては、「議論経過の中で対立したことを議事録確認にすれば矛盾が生じる」として対立が繰り返されました。また、コロナ禍における組合員の不安解消や問題解決に労使が向き合うことの必要性を踏まえ、対立を続けるのではなく会社が示した議事録確認（案）での早期締結を求めた提起に対しては、「基本協約は合意した上で調印するもの」「労使が協約として判を押して残すべきものかどうかを合意しなければならぬ」「対立が議事録確認になくても、考え方の中に対立が残っていれば合意したとは言えない」としてさらなる対立を生み出し、意図的に締結が引き延ばされたのです。私たちはこのような経過と会社姿勢を正しく認識し、今後の地本・支社間における労使協議に臨まなければなりません。そして、この会社姿勢の

根底にある「未完の国鉄改革」を捉え返し、団体交渉の形骸化を許さないたたかいをつくり出していくこととします。

また、労使間の取扱いに関する協約締結以降、職場では掲示板の設置申請を行っていますが、未だ設置に至らない事態にも直面しています。特に、勝田運輸区やいわき運輸区では「現場長の判断」として具体的な根拠すら述べずに希望箇所とは異なる箇所が提示され、挙句には申請様式を分会に一方的に返し、勝手に掲示板を設置する始末です。ある現場長は「コロナ禍の中で早く掲示板を付けて欲しいという要望に応えた」と述べていますが、だからといって人の動線から外れ人目につみにくい場所では掲示板の意味がありません。

そして、現場長が「組合が組合員に周知すればいい」とまで言い放つ姿勢は、まさに労働組合活動への介入であり断じて認めることはできません。よってこれ以上、現場長が意図的に労働組合活動を規制・妨害し続けるのであれば、第三者機関の活用を見据えてその不当労働行為意思を鮮明にし、判断していくこととします。私たちは、このような不当労働行為が蔓延しているJR東日本会社の経営体質に真正面から向き合い、正常で健全な労使関係の構築を目指すなければなりません。その実現のためには、JTSU－E組織の組織力がなければ到底成し得ることはできず、その基礎となるのは職場における労働組合活動であることは言うまでもありません。よって、私たちの権利である「憲法」や「労働組合法」を学びそれを基礎とした職場からのたたかいを通じて、当たり前の職場活動をつくり出していくことが重要です。

また、4月期の36締結議論では職場の過半数労働組合として東所沢電車区分会が分会として初めて会社と団体交渉を行い、議事録確認を締結するという歴史的なたたかいをつくり出しました。「職場に集团的労使関係はない」として職場での労使議論を拒む会社姿勢がある中で、職場における分会の位置付けを会社に認めさせ、事業所単位締結の実現に向けた一歩を切り拓いたことはJTSU－Eの財産です。そして、東所沢電車区分会が「職場で議論し、解決すること」にこだわってきた実践を教訓に、職場の問題は「職場で解決すること」にこだわりのたかい抜くことをJTSU－E運動の基礎にして水戸地本の組織強化を目指していくこととします。

会社は、18春闘を契機にして非組合員化攻撃を行い、労働法が適用されない社員づくりを強行しました。その行き着く先は、どんなに劣悪な労働条件や労働環境であつても救済が受けられない、状況下に置かれる未来です。JTSE水戸地本は、組合員の利益を守り抜くために、憲法で保障された権利を堂々と掲げ、あらゆる不当労働行為に立ち向かっていきます。そして、全組合員で、JTSE運動を推し進め、正常で健全な労使関係の構築を目指すとともに、悩み苦しむ多くの労働者がJTSEに結集できる組織をつくり出し、さらなる組織強化・拡大の実現に向けて奮闘していくこととします。

取り組みの具体策

1. 組織強化・拡大に向けて

- (1) 職場を原点とした活動を強化し、全組合員と組合員と共にJTSE運動を推し進め、職場諸問題の解決を目指します。
- (2) 不当労働行為根絶に向け、「連帯する会」との連帯を強化すると共に、JTSE―B棚倉分会及び脱退パワハラ個人訴訟団の仲間と連帯して裁判勝利を目指します。
- (3) 労働組合未加入者・他労組にJTSE―Eの運動を訴え、組織拡大を目指します。
- (4) レク・サークル活動を通じて、仲間との信頼関係を深めていきます。

2. 労働条件の向上を図り、安全で働き

がいのある職場をつくる取り組み

- (1) 新型コロナウイルスに対しては、「エッセンシャルワーカー」として感染リスクと隣り合わせの「危険有害業務」に従事している組合員が「生命」「健康」を第一に安心して業務に従事するために、各系統で発生している問題点の解決に向けて支部・分会と連携し取り組みます。
- (2) 21春闘に向けては、ベースアップは「労働力

の再生産費」という性質であることを基本とし、物価上昇分を考慮した生活維持向上分であることから誰にも等しくあるべきとの考えに基づき、格差を持ち込ませない全員一律の要求を掲げ、その実現を目指します。

- (3) 2020年度期末手当については、本部と連携し、努力した組合員が報われるように要求します。また、昨今のコロナ対応など、社会的インフラ企業としても専門性・特殊性の高い鉄道業として相応しい各種手当の実現に向けて取り組みます。

- (4) 「駅の変革」をはじめとした各種施策の検証を通じて「駅のプロ」が育成できる職場の実現とお客さまが信頼と安心して利用できる駅を未来に残すための取り組みを強化します。

- (5) 設備部門における各種効率化施策に対しては「設備21施策」の検証を基本に、設備故障の低減、事故防止と早期復旧、技術レベルの維持・向上のための人材育成と組織・教育体制の確立に向けて取り組みます。

- (6) 「メンテナンス近代化」「目期」ならびに「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」の検証を行い、「ミライの車両サービス&エンジンニアリング構想（S&E構想）」に対して、安全・技術継承をつくり出す現場のプロを職場に根付かせる取り組みを強化します。

- (7) 「新たなジョブローテーション」の運用開始に踏まえ、経験労働重視、乗務労働の特殊性、技術継承・技能伝承ができる安全第一の職場風土を確立していく制度の実現を目指します。

- (8) 常磐線全線開通を担うすべての労働者の安全と健康を守るために、放射能被曝対策や線量管理、異常時対応のあり方等の検証運動を強化し、団体交渉での解決を目指します。また、原発事故による放射能汚染がもたらす健康被害や地域鉄道の使命を果たすための役割を明確にしておく議論を強化します。

- (9) ダイヤ改正に向けては、乗務員勤務制度改正の検証を行うとともに、地域に根差したより良い鉄道ネットワークの充実を図り、安全と安心が確保された輸送品質の向上と働きがいのある職場環境づくりを目指します。

- (10) 会社による要員削減前提の「業務改革・生産性の向上」施策に反対し、本来業務に集中することを通じて危機管理能力を高め、安全とサービス品質の維持・向上を目指します。

- (11) 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定」の締結については、過労死ゼロはもとより命と健康を守るために、全職場から法令および労働協約・協定の遵守、不払い労働の撲滅、総超過勤務時間縮減、適正な要員配置に向けた改善を目指します。
- (12) 責任追及を許さず、安全風土再確立、真実を語れる職場をつくり出すために、職場で繰り返し発生する「考えられない事象」に対して、実態の把握と原因を究明する取り組みを強化します。

- (13) 各系統で発生する諸問題を解決するため、支部・分会と連携し団体交渉を強化します。

3. 情宣活動について

- (1) 機関紙「JTSE JOURNAL MITO」を毎月1日に発行します。その他、情勢に応じ号外を発行します。
- (2) 情報誌「MAIL NEWS MITO」を情勢に応じ、タイムリーに発行します。
- (3) ホームページ・SNSを活用した情報発信を行います。
- (4) 各級機関による情報宣伝活動の促進・活性化を目指します。

4. 共済活動の充実に向けた取り組み

- (1) 「JTSE共済」の基本でもある「相互扶助」の精神を今後も職場活動の重要な柱として、全組合員加入を目指します。
- (2) 「JTSE共済」加入者への慶弔時における速やかな給付を行います。
- (3) 列車に乗務する組合員と、業務上で自動車を運転する組合員の「JTSE乗務員共済会」への加入・拡大を目指します。

- (4) こくみん共済coop（旧全労済）の「団体生命共済（仮称）」を取り組むにあたり、全組合員の加入を目指します。

当面する組織運営について

1. 定期地方委員会は、2021年2月20日（土）に開催します。
2. 必要により、地本支部代表者会議、分会代表者会議、専門部長会議を開催します。
3. 組織の将来を展望し、組織・活動対策委員会を開催します。
4. 地本執行委員会の発足は、2020年7月18日（土）とします。