



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

2024年8月20日  
第765号

発行人 加藤誠 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)



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/>



# 職場からの挑戦！仲間と共に団結・連帯を強化し 安全で働きやすい職場を創造する8・8集会

8月8日、浦和コルソホールにて、職場からの挑戦！仲間と共に団結・連帯を強化し、安全で働きやすい職場を創造する8・8集会を開催し、170名の仲間が結集しました。  
本集会は、職場での要員不足を背景とした課題が山積する中、事故の連鎖や相次ぐハラスメント、過度な労働密度などの危機的状況と、想定される人事・賃金制度の見直しに対し「安全・健

康・ゆとり」ある職場をつくるために何をすべきかを考えるために開催しました。そして、職場からのたたかいの報告を受け、活発な議論を通じて意思統一をし、この現実を変えるには組織強化・拡大が必要であることを確認しました。  
今後、8・8集会での提起や議論を基に職場討議資料を作成していきます。引き続き、仲間との相互討論を深めていきましょう！

## 主催者あいさつ(要旨) 加藤執行委員長 現場に責任を押し付けてくる経営体質を許さず またたかっていたいこう

第43回定期大会での発言で、厳しい職場実態が数多く出されました。この職場実態が総じて、安全を揺るがしていること、さらには都合が悪いことは、現場に責任を押し付けてくる経営体質に憤りを感じてなりません。  
例えば、今年1月の新幹線感電事故で、パートナー会社の現場責任者が業務上過失傷害容疑で書類送検されました。みどりの窓口の問題では、現場の声を無視し続け、都合が悪くなった途端に「窓口を開けます」と記者会見。しかし、現場では具体論もなく「社員の方々が考えて対応してください」など。  
現場に責任を押し付けておきながら、24春闘での最大差2600円のベア回答。定期昇給の職責による差はあるが、さらにベアにまで格差をつける必要があるのか。コロナ禍を乗り越えた奮闘と努力はどの職責も変わらない。格差がつくことに対して明確に反対で

ある」と緊急再申し入れで主張しても、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」と回答し、ベアの重要な要素であればどんな理由でも合理的な差にしてしまおうとします。  
さらに、宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育によって未だうつ病・適応障害で苦しんでいる事象、豊田運輸区の管理者による人格否定、人間破壊の強制転勤によって苦しめられた事象、元大宮運輸区で管理者のミスを押した懲戒権の濫用と言わなければならない事象、青森営業統括センターで年休申請をなかったことにし、厳重注意となった事象等々。最近では、三鷹営業統括センターでの管理者による暴力行為の事象です。会社は、組織ぐるみで「隠蔽、捏造、ごまかし」を平然と行い、我が物顔でいることに憤りしかありません。

「現場に責任を押し付けてくる経営体質を許さず、またたかっていたいこう」  
ある「と緊急再申し入れで主張しても、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」と回答し、ベアの重要な要素であればどんな理由でも合理的な差にしてしまおうとします。  
さらに、宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育によって未だうつ病・適応障害で苦しんでいる事象、豊田運輸区の管理者による人格否定、人間破壊の強制転勤によって苦しめられた事象、元大宮運輸区で管理者のミスを押した懲戒権の濫用と言わなければならない事象、青森営業統括センターで年休申請をなかったことにし、厳重注意となった事象等々。最近では、三鷹営業統括センターでの管理者による暴力行為の事象です。会社は、組織ぐるみで「隠蔽、捏造、ごまかし」を平然と行い、我が物顔でいることに憤りしかありません。

「現場に責任を押し付けてくる経営体質を許さず、またたかっていたいこう」  
ある「と緊急再申し入れで主張しても、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」と回答し、ベアの重要な要素であればどんな理由でも合理的な差にしてしまおうとします。  
さらに、宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育によって未だうつ病・適応障害で苦しんでいる事象、豊田運輸区の管理者による人格否定、人間破壊の強制転勤によって苦しめられた事象、元大宮運輸区で管理者のミスを押した懲戒権の濫用と言わなければならない事象、青森営業統括センターで年休申請をなかったことにし、厳重注意となった事象等々。最近では、三鷹営業統括センターでの管理者による暴力行為の事象です。会社は、組織ぐるみで「隠蔽、捏造、ごまかし」を平然と行い、我が物顔でいることに憤りしかありません。

「現場に責任を押し付けてくる経営体質を許さず、またたかっていたいこう」  
ある「と緊急再申し入れで主張しても、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」と回答し、ベアの重要な要素であればどんな理由でも合理的な差にしてしまおうとします。  
さらに、宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育によって未だうつ病・適応障害で苦しんでいる事象、豊田運輸区の管理者による人格否定、人間破壊の強制転勤によって苦しめられた事象、元大宮運輸区で管理者のミスを押した懲戒権の濫用と言わなければならない事象、青森営業統括センターで年休申請をなかったことにし、厳重注意となった事象等々。最近では、三鷹営業統括センターでの管理者による暴力行為の事象です。会社は、組織ぐるみで「隠蔽、捏造、ごまかし」を平然と行い、我が物顔でいることに憤りしかありません。

「現場に責任を押し付けてくる経営体質を許さず、またたかっていたいこう」  
ある「と緊急再申し入れで主張しても、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」と回答し、ベアの重要な要素であればどんな理由でも合理的な差にしてしまおうとします。  
さらに、宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育によって未だうつ病・適応障害で苦しんでいる事象、豊田運輸区の管理者による人格否定、人間破壊の強制転勤によって苦しめられた事象、元大宮運輸区で管理者のミスを押した懲戒権の濫用と言わなければならない事象、青森営業統括センターで年休申請をなかったことにし、厳重注意となった事象等々。最近では、三鷹営業統括センターでの管理者による暴力行為の事象です。会社は、組織ぐるみで「隠蔽、捏造、ごまかし」を平然と行い、我が物顔でいることに憤りしかありません。

する有様。しかし、収まるどころか悪化の一途を辿り、人格破壊の不当労働行為や、パワハラをやりたい放題。さらに職場では、過度な要員不足となり、ある職場では朝の4時に休日出勤の要請などの電話をしている実態にもかかわらず、会社は「必要な要員は確保している」などと言っています。  
職場で発生しているパワハラや不当労働行為は、労働協約に反する問題でもあり、極めて労使関係の問題です。私たちは労働組合の立場から、労働協約に基づき、間違っていることは間違っていると、会社にモノを申さなければなりません。  
会社の組合敵視を許さず、異なる意見は徹底的に排除しようとする経営姿勢と断固たたたかい、1万名組織をめざし、組織強化・拡大に向けて奮闘しましょう！

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。

最後に、7月29日、宇都宮労基署からパワハラ労災申請について「不支給」との決定が出たと連絡がありました。誰が彼をうつ病・適応障害にしたのですか！  
また、自民党の裏金問題がまかり通り、企業と自民党・国家権力の癒着もひどくなり、利益誘導によって利潤を上げることが当たり前となり、公正性がなくなり、搾取がひどく、格差がどんどん広がってきています。  
賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持たない「融合と連携」で本当に良いのか。安全第一・現場第一主義に徹して、「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場議論と施策の検証運動を強化していきましょう！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しましょう。



この夏 本部事務所の窓から、メスのノコギリクワガタが迷い込んできた。このまま逃がすと車やガラスなどによる被害が出るのではない、飼育ケースや樹皮、昆虫ゼリーなどを用意して事務所へ飼うことにした▼「きなた」こと名付け本部役職員のマドンナとなり、事務所に来る組合員も興味を示していた。当初は触ることができなかった人が日々話をする中で触ることが出来るようになり、昆虫ゼリーの交換をしてくれた。事務所に来るたびに「きなた」にあいさつしてみんな優しく接してくれた▼都心のど真ん中で「きなた」が現れてびっくりしたが、周辺には人間が手を加えた雑木林や公園があり、クワガタが育つ環境が存在している。都内には多くの緑があり様々な昆虫や動物が生きている▼「きなた」はひと夏のいのちではあるが精一杯生きてきた。偶然、迷って本部事務所に来訪した小さないのちをみんなの力で大切にしたい▼現在、都市開発などによって雑木林の伐採や再整備され、昆虫や動物の生きている環境が変化してきている。自然のなかで生きる人間として、これからは小さないのちを大切にしたい。 (K・S)