

## 大会宣言

JR 東日本輸送サービス労働組合水戸地方本部は「第 5 回定期大会」を開催し、これまで積み上げてきた職場活動の成果を確認し、更に組織を発展させていくための向こう一年間の方針を全体で確認した。

輸送サービス労組結成以降、組合差別の強制転勤がおこなわれ、多くの組合員が生活設計を変えざるを得ない不利益を受けている。その最たるものが板倉執行副委員長に対する強制転勤であり、「法人化」に対する反動であると言わざるを得ない。今大会では、この組織介入の不当労働行為に対して救済申立を行うことを参加者全体で決定した。そして、これまで簡易苦情申告を行った仲間の意見や要望を踏まえた救済内容を盛り込むなど、一連の強制転勤との不当労働行為性を立証してたたかいを創り出していく。

今、JR 東日本では考えられない事故・事象が多発し安全が脅かされている。「双葉－浪江間」と「中舟生－下小川間」で連続発生した待避誤りは、あわや死亡事故という重大事象であった。また、「土浦駅での中間ドア扱い」などに象徴されるように、安全よりも人事評価を重視するあまり発生する問題も後を絶たない。会社は、4M4E による原因究明を謳っているが、結果として”人“に起因する背後要因だけに焦点を当て、他の背後要因には触れない姿勢を貫いている。そして、当事者の責任を追究することによってすべての責任を押し付けている。このような事態はまさに”福知山線脱線事故“前夜であり、今こそ組織事故と捉え返した JR 西日本の安全の考え方を教訓にすべきである。私たちは、事故・事象に真正面から向き合い、原因究明を通じてその背後要因を明確にし、スイスチーズモデルを踏まえた対策を会社に打たせなければならない。労働者と利用者の「命」を守るため、職場での安全議論を強化し、JR 東日本の安全文化の再確立を目指していく。

ダイヤ改正に合わせた「乗務員の業務等の見直し」では、労働条件の周知義務違反や 36 違反が疑われるような事態が散見している。それは、作業時分を変更したにもかかわらず、作業内容を会社が明確に示さず、労働条件や労働時間をあえて曖昧にしていることに起因していることは言うまでもない。また、社員の意識を利用した見直しに他ならない。さらに、運用行路表の見方を乗務員に教育しないことによって無自覚なサービス労働が発生している。このような事態に対しては、労使協議における問題の解決を目指しつつも、自主的解決が困難な場合は労働基準監督署の活用も検討し、是正しなければならない。

週刊文春で報じられた「JR 東日本代表取締役 紹興酒 30 本で社員が救急搬送」という記事で、経営幹部が名指しで指弾され、会社の信頼を大きく失墜させた。この記事は、昨今の JR 東日本の経営姿勢を満天下に明らかにしたものであり、自らの説明責任を取らず、社員に責任を転嫁する様はまさに「上位下達」の経営姿勢そのものである。そして、このような経営姿勢は日光線での中編成ワンマン運転における問題にも表れている。常磐線では水戸－いわき間での中編成ワンマン運転の拡大が提案されており、ハンドル訓練を営業列車で行おうとしている。そうすれば、JR 東日本の商品である列車に遅れが生じることは火を見るよりも明らかである。私たちは、このような施策の進め方に明確に反対し、地域や利用者、関係団体、連帯する議員と共に「上意下達の傲慢な経営姿勢」を是正させ、地域に信頼される JR 東日本の経営姿勢を創り出していく。

「2022 年賃金をはじめとする総合労働条件向上の取り組み」では、職場からの根拠運動や賃金学習を通じた実践により「昇給係数 4」の定期昇給完全実施を勝ち取り、夏季手当では、3 点の確認事項を労使で確認し 2.3 カ月で妥結の判断をした。一方で、昨年カットされた「昇給係数 2」「ベアゼロ」や、昨今の物価上昇などにより実質賃金は低下している。そして、「エッセンシャルワーカー」としての労働条件・労働環境の悪化は止まらずその魅力が失われている。私たちは「エッセンシャルワーカー」の仲間と連帯し、地位向上を目指したたたかいを創り出していく。

鉄道という地域に根差した輸送サービスを守り、労働者の“働きがい”と“生きがい”そして、“こころの豊かさ”が実感できる JR 東日本グループを実現させるために、「輸送サービス労組未来ビジョン」の実現を目指し”すべての仲間“と共に職場のたたかいを基礎に、更なる組織の強化・拡大のたたかいを創り出そうではないか！

以上、宣言する。

2022 年 7 月 9 日  
JR 東日本輸送サービス労働組合  
水戸地方本部  
第 5 回定期大会