JR East Transport Service Workers Union
ＪＲ東日本輸送サービス労働組合

JTSU-E JOURNAL

2021年5月1日(木)
第　1　5　号

〒135-0044 東京都江東区越中島 3-5-10
[ＮＴＴ] 03-6458-5603　[Ｈ　Ｐ]　[Twitter]
[FAX] 03-6458-5605
[MAIL] main@jtsu-e.org
発行人 佐々木　宏　充
編集人 廣　川　尚　彦
月１回（１日）発行

JTSU 労働・法律相談

労働に関する法律相談を承ります。なお、内容によりJTSU 顧問弁護士への相談・紹介を行います。
お問い合わせは、ホームページ・FAX・郵便より。

【Ｈ Ｐ】http://jtsu.org/rodo-soudan/
【FAX】03-6803-2681
【郵 便】〒110-0015
東京都台東区東上野 2-10-12-202
「JTSU 労働相談室」行

組合員の〝生活〟を守るため、エッセンシャルワーカーの労働に対する真っ当な評価とステークホルダーである社員への正当な還元を求め、

4月23日
申 26 号

2021 年度 夏季手当に関する申し入れを行う!

夏季手当
2.7 箇月 +10 万円

特別昇給
昇給係数「2」実施

申し入れ項目

1．2021年度夏季手当については、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の2.7箇月分＋10万円とすること。なお、この要求の根拠は、ＪＲ東日本グループで働く全ての組合員・社員が、新型コロナウイルス感染症への感染拡大の恐怖に晒されながらも、公共交通機関として地域の足を守るという社会的責任を果たし続け、自らの社会的使命を自覚して、安全で安心した輸送サービスを提供し続けてきたことへの正当な評価として求めているものである。

2．令和３年度の新賃金において「定期昇給を実施し、その際の昇給係数は２とする」としたことは、エッセンシャルワーカーとしてこのコロナ禍で奮闘し続けてきた労働に対する評価として実施されるべき定期昇給としての概念を崩したのみならず経験労働の重要性をも否定したものであり「組合員・社員を不幸にしない」という労使交渉での確認事項に基づき「昇給係数２」とした特別昇給の実施を行うこと。

アフターコロナへ向け奮闘する全ての仲間へ満足感ある〝人への投資〟を求め、職場から要求実現を目指した『要求の一根拠づくり運動』を展開しよう!

輸送サービス労組〝初〟事務所の便宜供与
4月9日、越中島事務所が開所!

4月9日、ＪＲ東日本より組合事務所として便宜供与を受けた越中島事務所が開所しました。また、同日、中央本部は越中島事務所へその機能を移転しました。

越中島事務所は、ＪＴＳＵに結集する〝全ての仲間〟の新たな拠点とするため、輸送サービス労組組合員はもちろん、労連やＪＴＳＵ-Ｂの仲間の集う場としていきます。分会や支部をはじめとする各機関の会議や集会等にも活用し、ＪＴＳＵ運動、輸送サービス労組運動をさらに力強く推し進めていきましょう。

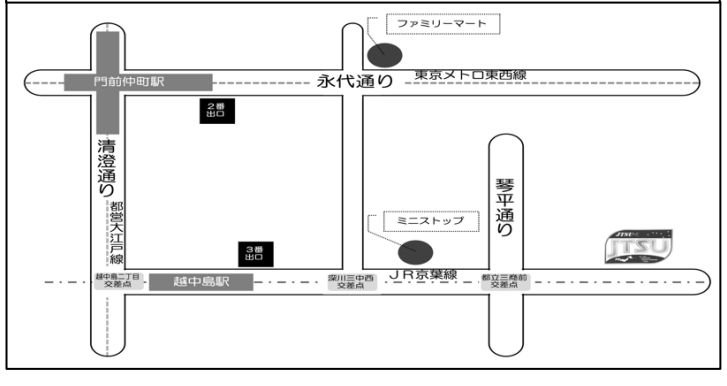
なお、越中島事務所の開所にあたり、事務所の顔となる表札は、東京地本大田運輸区分会組合員の林道賢太郎さんが筆書してくださいました。大変ありがとうございました。

表札は、東京地本　大田運輸区分会　林道賢太郎さんによる筆書

【所　在　地】
〒135-0044　東京都江東区越中島 3-5-10

【交通アクセス】
- 京葉線「越中島駅」（３番出口）より・・徒歩 12 分
- 東京メトロ東西線・都営大江戸線
「門前仲町駅」（２番出口）より・・・・徒歩 20 分

【電 話 ・ ＦＡＸ】
（電話）03-6458-5603　（FAX）03-6458-5605



共感

２００５年４月25日に発生した「ＪＲ福知山線脱線事故」から16年が経過しました。遺族の方が「人命を運んでいるんですよ」と訴えた言葉は、鉄道事業に従事する私たちはいかなる時も決して忘れてはならず、二度と同じ過ちを起こさせないために、労働組合として会社のチェック機能を果たしていかなくてはいけません。

事故の原因究明が進む中で、歪んだ会社の実態が表面化されました。それは、当時の支社長方針の一番に「稼ぐ」ことが掲げられ、懲罰的内容の日勤教育、評価給の導入など、社員個人への過重な負担や責任転嫁で乗り切るものでした。２００１年頃、ＪＲ東海管内のとある運転区職場を敷地外から見学した際、衝撃的な事実を目の当たりにしました。高い塀に張り巡らされた鉄条網、防犯カメラ、敷地外を歩いているだけで何故か社員が望遠カメラで撮影し、当時の私の職場との違いを、福知山線脱線事故を考えると同時に思い出し、個人の尊厳が欠落した一方的支配体制に恐怖を感じました。

一方で、今のＪＲ東日本を見ると、経営幹部が「コロナ前の状況には戻らない」という考えのもとに「収入とコストの構造改革」「２年連続の赤字は回避しなければならない」「何としても黒字化を達成する」とあらゆる場面で社員に訴え、そのために１，３１５億円のコストダウンを行うことを明言しています。その反面、成長戦略や設備投資・更新に支出する７，１１０億円の見直しは行いません。これまで２０２０年度夏季手当・年末手当の減額、２０２１年度賃金引き上げにおける定期昇給のカット等、労働者の賃金が抑制され続けていますが、労働者の犠牲の上に経営を成り立たせる考えは誤りであり、人財への投資は会社発展のために重要です。そして、同時に生活設計、将来設計に不安を抱かせる会社経営では、ＪＲ東日本の将来は望めません。４月28日に発表された２０２１年度３月期における決算は、連結で最終損益は５，７７９億円の赤字でした。この数字を、労働者を犠牲にした施策で乗り切ろうとしているのであれば断じて認めることはできません。

八王子地本管内で「ジョブローテーションアンケート」の配布をめぐり、会社は「就業規則23条違反、会社施設内で会社の許可のない組合活動を行った」ことを理由に厳重注意処分を出しました。労働組合活動は憲法に保障された労働者の権利です。過去の判例と照らしても、日常的な会話を含め、労働組合活動が職場内に存在するのは至極当然です。現場の声を封殺し、処分を出す行為は、組合員の萎縮を狙った不当労働行為であり、社会常識を逸脱した企業犯罪であると言わざるを得ません。個人の尊厳が軽視され、社会の理解を得られない独善的経営では取り返しのつかない過ちを犯すことは容易に想像できます。過去に経営幹部が「職場は仕事をするところ」と発言していますが、確かに仕事をする場ではあっても、鉄道業の特性を見れば長い拘束時間の中で、職場で仕事も人間生活も営んでいることを忘れてはいけません。

未だに猛威を振るう新型コロナウイルスは終息の目処が経たず、新たな変異株の広がりで今後も新型コロナウイルスとの共存を余儀なくされます。社会が変化し、矢継ぎ早に施策が進む中で、私たちは「働きがい」と「生きがい」とは何かを考え議論し、諦めずに未来を展望して自信を持って運動を推し進めていくことが重要です。そして、輸送サービス労組への結集を呼び掛けていこう。

時代の潮流に流されることなく、
「働きがい」と「生きがい」を実感できる未来を、全ての仲間と共に切り拓こう！

水戸地本

ジョブでもない、要員補充でもない、全ては「任用の基準」！ 行き着く先は、ものを言えない職場！

組織強化・拡大を通じて「働きがい」と「生きがい」を実感できる職場の再構築を目指し、たたかいを強化しよう！

水戸運輸区分会
強制転勤反対!!本人希望尊重!!　職場の未来を守る緊急集会

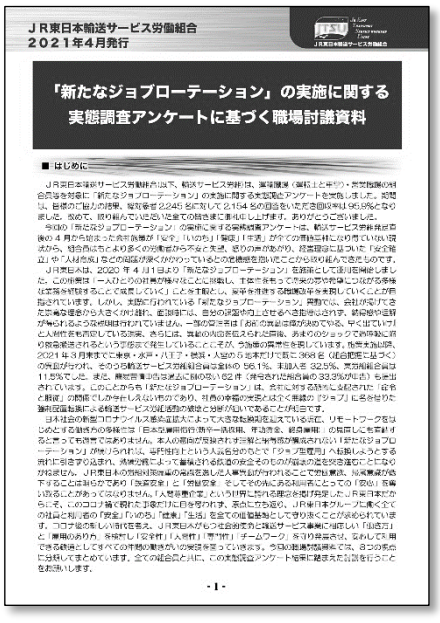
４月19日、水戸地本管内では運輸職場を中心に異動の明確な理由もないまま「任用の基準」と称した、本人希望を蔑ろにした人事異動が強行されました。**異動の対象になった24名中13名が輸送サービス労組の組合員であり、８件の簡易苦情申告が提出されました。異動の時期、分会役員・指導員という人選をみれば、組織の分断と破壊を通じ「ものを言えない職場づくり」が目指されていることは明らかです。**

特徴的には、水戸運輸区分会において会社の意志が顕著に現れています。２０１９年度から２年間に渡り、労働者過半数代表者選挙に勝利し「育児介護制度適用者の行路指定の問題」「台風19号による水郡線の臨時行路問題」「指導員の超勤問題」などの職場諸問題に対して、あらゆる場を活用し改善を図っていました。また、水戸線中編成ワンマン施策導入に伴う「食事も摂れない臨時行路問題」では組合員が職場の仲間のために「全乗務員に対して平等な対応」を求め、まさに「ものを言う職場」をつくり上げていました。**一方で会社は、昨年度末に行われた過半数代表者選挙を前にして「支社幹部の添乗強化」「会議室の使用規制」「支社総務部による投票期間中の職場常駐」を行い、その姿は異様でした。そして、現場管理者は信任投票の際に「投票しなくても信任されたことになる」と圧力を掛け、投票率50％で信任票は19票という結果でした。その直後に異動が行われたことを見ても「ものを言わせない職場づくり」の意志を貫徹しようとしているのは明らかです。それは「自分の意思で投票できる環境になかった」「恐怖と圧力しか感じなかった」「会社のやり方があからさまだ」という職場の声や、更に異動の対象とされた13名中10名が信任投票を行い、自らの意思を表示したことからも、見せしめによる恐怖支配が目指されていると言っても過言ではありません。そして会社は、その狙いを覆い隠すかのように、組合加入の有無を問わず多くの乗務員を異動させました。**

地本は「緊急運輸分会代表者会議」を開催し、今回の「ジョブでもない」「要員補充でもない」「全ては任用の基準」の狙いと分析を深め、今後のたたかいの意思統一を図りました。**土浦運輸区・水戸運輸区・水郡線営業所分会は「抗議集会」を開催し、職場に不安な声はあるものの「もっとものを言う仲間を増やさなければ職場が不安になるだけ」「今回の異動で会社に対する怒りが増した」「新しい職場に行って組織をつくる」「ものを言える職場は必要だ」と怒りと決意が訴えられ、組織強化・拡大に向けてたたかう意思統一がされました。そして、このたたかいで他労組から２名の組織拡大をかち取っています。**

未だに続く社員管理と労組対策偏重の会社姿勢では、見せしめ的な恐怖支配によって職場に不安が蔓延し、ものを言えなくなるばかりか職場の管理者との信頼関係も希薄化し、日々の安全・安定輸送を担う組合員が安心して働ける職場環境が崩壊しつつあります。私たち水戸地本は、会社攻撃に屈することなく、組織強化・拡大を通じて、組合員が「働きがい」と「生きがい」を実感できる職場の再構築を目指し、職場からたたかいを積み上げていきます。（小林 発）

「新たなジョブローテーション」の実施に関する実態調査に基づく職場討議資料を全組合員で討議し、鉄道事業に相応しい人材育成のあり方を提言しよう！


JR東日本輸送サービス労働組合
2021年4月発行
「新たなジョブローテーション」の実施に関する実態調査アンケートに基づく職場討議資料
■はじめに

今回の実態調査アンケートで明らかになったことは、会社が掲げている「社員の成長」という崇高な理念とはかけ離れ、歪んだ人材育成によって安全確立に逆行していることが色濃く表れていることです。そして、職場では、本人希望が一切反映されない強制異動が、いつ自分に降りかかってくるのかと不安に怯え、不安全な精神状態の中で日々の業務に向き合っている異常な事態であるということです。

職場討議資料は、組合員の生の声に基づき8項目に分類し、今後の職場討議と検証視点についてまとめています。全ての組合員で実態調査アンケートに踏まえた討議を行い「新たなジョブローテーション」を見直し、〝制度〟の実現を目指していきましょう。

乗客の命と安全を脅かす悪質な列車妨害を許すな！

報告・連絡・相談を徹底し、安全運行に努めよう！

4月16日	15時20分頃　中央線　1399T
	高円寺駅でドアの窓ガラス破損を発見
4月16日	15時45分頃　中央線　1358T
	神田駅でドアの窓ガラス破損を発見
4月20日	19時32分頃　中央線　1986T
	日野駅でドアの一部が閉扉せず
4月26日	17時30分頃　武蔵野線　1743E
	西国分寺駅で窓ガラス破損を発見

4月23日 申２５号　「エリアマネジメント」などの会社施策の全容解明と「働きがい」「生きがい」を感じ取れる施策の実現を求める緊急申し入れを行う！

会社経営幹部は「コロナ以前には戻らない」という考え方のもと「収入とコストの構造改革」「２年連続の赤字は回避しなければならない」「何としても黒字化を達成する」と、あらゆる場面を活用して全社員に訴え続けています。そして、コロナ禍における生活様式の変化に伴い、８割でも利益が出る構造にしていくために、年度末までに 1,315 億円のコストダウンを行うことを明言しています。同時に「変革 2027」「変革のスピードアップ ～サスティナブルなＪＲ東日本グループを目指して～」として各種施策を矢継ぎ早に打ち出しながら、設備投資計画は、7,110 億円を行っていくとの考えは変えてはいません。そして「2021 年度グループ年次計画 ～決意と実行の１年～」を掲げ、各主管部において、その実現を図るべく様々な施策に取り組みを強化しています。

その一方で、2020 年度の夏季手当、年末手当の減額分および 2021 年度賃金引き上げにおける定期昇給を昇給係数２で実施するなど、労働者の賃金が抑制され続けています。成長投資の必要性からも人への投資なくして企業が持続可能な発展を遂げられるわけがありません。

過日、私たち輸送サービス労組のホームページに匿名の投稿がありました。そこには、営業職や乗務職、施設、電気職、車両職などの職名が廃止され、主務職や主任職などの「職制」だけに統一される、同時に「キャリア加算の廃止」が実施されるという内容でした。**このような労働者のみ犠牲を強いて経営を成り立たせる会社施策があっていいはずはありません。労働者・社員が不安に落とし込められ、かつ労働環境が脅かされ、労働条件が低下するような、働きがいと生きがいを感じられない施策には反対です。**鉄道の安全とそれを最先頭で守り抜いていくのかを明確にしていくことが必要であると考えます。

したがって、本部は下記のとおり申し入れ団体交渉へ臨みます。

１．会社内で検討が進められているとされる「エリアマネジメント」施策についての全容を明らかにすること。また「キャリア加算の廃止」など、労働条件が低下する施策は実施しないこと。
２．自己申告書に基づいた個人面談において、本人の意向を一切考慮せず蔑ろにした異動が行われていることや「業務命令」「相互運用」の実施など、会社施策の整合性を欠いた「新たなジョブローテーション」の廃止を速やかに検討すること。

4月28日 申２７号　「新たな再雇用制度（エルダー社員の制度）」の運用を遵守し、労働条件・労働環境の向上を求める申し入れを行う！

2007 年７月、今後の事業運営を見据え「グループ会社等と一体となった業務執行体制の構築」など、効率化施策の推進と並行し、エルダー社員の持つノウハウ等を会社における業務運営や人材育成、技術継承において更に活かしていくことにより、大量退職期の到来に伴う急激な世代交代を乗り越えていくことを目的として「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」が導入されました。また、年金支給開始年齢の引き上げなど情勢を鑑み、労働条件の変更など、待遇改善を図ってきました。

しかし、再雇用までの会社の対応は、制度の趣旨と大きくかけ離れ「退職日前日まで再雇用先を提示されない」「本人の意向が尊重されない」「嫌ならやめろと言わんばかりに『再雇用応募辞退事由書』の提出を迫る」など、本人の希望や就労条件を顧みず、ただ斡旋するという形式面のみで責務を果たしたとする不条理極まりないことが、各職場で繰り返されています。さらに、雇用先の労働環境においても、是正を求める悲痛な声が届けられています。このままでは、組合員・家族のライフプランの実現は図られません。

2021 年４月１日からは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」が施行され、70 歳までの就業機会の確保について企業に対し、安定した雇用の確保と、就業機会を広げていくことの努力義務が求められています。今後、65 歳以降の雇用制度や賃金制度については、高年齢者の健康状態や家庭環境などを考慮した制度とすることが必要不可欠であると同時に、これまでの制度を基礎に、国鉄改革を通じて会社発展の基礎をつくりあげてきた国鉄採用社員が持つ知識・技能等を更に活かし、ＪＲ東日本グループ全体の安全風土のさらなる醸成が求められています。したがって、下記のとおり申し入れを行い団体交渉へ臨みます。

１．「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」の趣旨および運用を履行すること。なお「ライフプランいきいきガイド」で提示されている「再雇用までの流れ（イメージ）」を基本に、再雇用契約に関する手続きを実施すること。また、出向先等の本人希望の把握ならびに就労条件等の提示を丁寧に行い、社員の働きがい・生きがいを創出すること。
２．労働契約法第５条および労働安全衛生法第１条、第３条に定められている「仕事と生活の調和への配慮」ならびに「安全配慮義務」を遵守し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と衛生の確保ならびに健康の促進を図ること。

水戸地本管内で職場内クラスターも発生 変異型コロナウイルスに警戒しよう！

新型コロナウイルスは、依然として猛威を振るっており、４都府県においては、4月25日より3度目の緊急事態宣言が発出されています。しかし、緊急事態宣言の発出されていない福島県・茨城県を主とする水戸地本管内において、一部の営業職場でクラスターが発生し、ＪＲ東日本が公表しない姿勢に対し、職場から疑問と不安の声が出ています。

変異株は、感染力が従来の1・7倍とされ、年齢に関わらず重症化リスクも高まっているとされています。これまで以上に〝感染しない努力〟と〝感染させない努力〟を徹底し、危機管理意識を高めるために適切な情報開示が必須です。

水地申１１号　「中編成ワンマン運転実施」に向けた、人間労働を否定する臨時行路の即時見直しを求める緊急申し入れ

水戸地本は「中編成ワンマン運転実施」施策に向けて行われたハンドル訓練の臨時行路において、ノーペイ時間がわずか23分しかなく、まともに食事も摂れないという職場の声を受け止め、団体交渉での解決を目指しました。しかし、水戸支社は、それらを受け止めず「問題はない」「課題はない」との回答に終始したことから、今交渉では、臨時行路の作成そのものの問題に切り込みました。

会社は「乗務員には休憩時間の概念はない」「休憩ありきで行路（作成）を考えない」「乗務割交番作成規程や就業規則には休憩について明文化されたものはない」とし、労働基準法第 32 条の趣旨を理解せずに行路作成を行っています。また、今回の臨時行路については「列車ダイヤなどに制約を受けざるを得ないことから、現行で理解されたい」とし、会社の主観的判断による①乗務員の訓練スケジュール、②水戸線という単線のダイヤ設定、③訓練に使用できるワンマン改造車両数と運用、以上3点の制約事項を述べています。

労働者の休憩時間は、労働基準法第34条（休憩）に定められていますが、例外的取り扱いとして、労働基準法施行規則第32条があります。この労働基準法施行規則第32条では「列車に乗務する者のうち、『長距離にわたり継続して乗務（6時間を超える区間）するもの』または『その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合』において、休憩時間を与えないことができる」とされています。水戸支社は、労働基準法施行規則第32条第1項により「休憩の概念はなくなる」としていますが、第2項によって、その考え方は否定されています。

したがって、施策実施のスケジュールを優先し、労働基準法に違反した訓練・行路作成が行われたこと、労働基準法および施行規則を理解せず、就業規則や乗務割交番作成規程などの社内規則のみで労働条件を設定していることは、重大な過失であることを指摘しました。

団体交渉では、会社が労働基準法違反の認識に立たず、是正が困難であることから、水戸地本は、労使間における自主的解決は困難であると判断し、第三者機関の活用を通告しました。今後は、あらゆる手段を検討し、労働基準法違反の是正に向けたたたかいをつくり出します。

笑顔と横のつながりを大切にし、全てのたたかいに全力投球！

八王子地本主催野球部交流大会開催！
選手・応援含め80名が集まる！

４月21日、所沢航空公園野球場にて、八王子地本主催「野球部交流大会」を開催しました。当日は、アルコール消毒なども含め新型コロナウイルス感染症対策にも万全を期し、各地本に参加を呼びかけ、東所沢電車区チーム、中野電車区チーム、上野車掌区・上野運転区連合チーム、京浜連合チームの計４チームの選手・応援で80名の仲間が結集しました。

天候にも恵まれた中、コロナ禍で各チーム共に練習する機会がなく、久しぶりの試合となりましたが、21春闘における「ベアゼロ」「昇給係数2による定期昇給実施」「一時金なし」という悔しい会社回答を晴らすべく、フルスイングと笑顔溢れるプレーで大会は大いに盛り上がりました。参加者からは「一年ぶりの野球大会を開いてくれてとても嬉しい。輸送サービス労組ができてから、サークル活動をやりたくてウズウズしていた」「一緒に汗を流した仲間だからこそ、信頼できると感じた。今度はもっとチームを集めて大人数で開催したい」と感想がだされ、あらためてサークル活動の重要性を実感することができました。

職場では、ジョブローテーションによる不当配転が執拗に行われ、横のつながりの分断が目指されています。これからもサークル活動の強化を通じて横のつながりを強固なものにし、職場活動の強化と安全で働きがいのある職場の実現。そして、全ての仲間の結集を目指していきます。（土屋　発）

お互いの健闘を称えあう！

２１春闘の悔しさを晴らす
フルスイング！

仲間を信じて、
全力投球！

4月9日
臨時雇用員７名への雇止めを許さない！
東京地裁へ労働審判申立書を提出し、厚生労働省にて記者会見を行う！

４月９日、ジェイアールバス関東・土浦支店で発生した臨時雇用員７名の組合員に対する雇止めについて東京地方裁判所へ労働審判の申し立てを行いました。また同日、厚生労働省にて記者会見を行い、労働審判に至るまでの経過を報道各社に明らかにしました。

ジェイアールバス関東会社では、この間、６５歳以上の臨時雇用員は希望すれば７０歳まで契約を更新して働ける慣例になっていました。また、新型コロナウイルスの感染拡大によって業務量が減りつつあった昨年４月に出された「社員の皆さんへ」の中で**「正社員、契約社員、臨時雇用員等の社員の種別を問わず、全社員の皆さんに引き続き当社で仕事をしていただく」**との記載があり、**団体交渉においても会社としての考え方に変わりはないことを確認しています。**しかし、昨年の９月３０日の７名の契約満了を前に会社は「コロナ禍による業務量縮小と公用車事業の業務委託がなくなった」ことを理由に７名に対して雇止めを行いました。

記者会見では、雇止めをされた組合員より**「４０年以上勤め、あと半年で７０歳を迎えるところであった。７０歳まで仕事をしたかった」「コロナ禍で業務量が縮小し在宅勤務者が減らない中で、私は７０歳まで働きたかったが、若い後輩の安定した雇用のために理解を示した。後から知ったが、全１７支店のうち土浦支店のＪＴＳＵ―Ｂ組合員７名だけが雇止めと知り、会社が組合員を狙い撃ちにした組織破壊攻撃を行っていることに怒りが込み上げてきた」**と会社に対する怒りが発言されました。

労働審判は３回で結審となりますが、雇止めの有効性（雇用継続に対する合理的期待、客観的合理的理由及び社会通念上の相当性があったか）とエルダー社員（当時）に対する臨時雇用員への契約拒否が許されるかどうかが争点になります。雇用調整助成金の活用等、必要な措置を行わずに高年齢労働者・有期雇用労働者の雇止めによって人件費を削減した会社経営を認めることはできません。

ＪＲ東日本においてもエルダー社員制度を巡り多くの問題点が発生しており、高齢者雇用の問題はＪＲ東日本グループ全体に関わる問題です。臨時雇用員を「雇用の調整弁」として扱ったジェイアールバス関東会社の経営姿勢は無関係ではありません。輸送サービス労組は、ＪＴＳＵ―Ｂと連帯してたたかいをつくり出します！

4月9日
ＪＴＳＵ―Ｂ棚倉分会 不当労働行為事件
「第８回東京都労働委員会審問」報告集会を開催！

４月９日、ジェイアールバス関東・白河支店で発生した不当労働行為救済申し立ての東京都労働委員会による「第８回審問」において、申立人・非申立人の双方から提出された最終陳述書をもとに審問が行われました。その後、江東区文化センターにおいて、ＪＴＳＵ―Ｂ主催による「報告集会」が開催されました。

弁護団からは**「不当労働行為があったことは明白だが、申立人が旧労組からジェイアールバス関東労働組合に加入していることから解決済みであるという屁理屈を述べてきた。不当労働行為を認めさせ、会社を反省させたい。引き続きサポートしていくので、皆さんも支えて欲しい」**と訴えかけられました。続いて棚倉分会の仲間から決意表明が述べられました。**「最終陳述を迎えたが、この間多くの仲間に支えて頂いた。会社からの圧力や労働組合潰しは絶対に許せない。健全な会社を取り戻そう！」「棚倉分会から２名が強制転勤となった。家庭環境・生活設計への配慮からかけ離れた人事権の濫用だ。現在も不当労働行為は続いている！私たちのたたかいは、単に不当労働行為に抗するだけでなく、これからのジェイアールバス関東とＪＲ東日本グループで働く全ての仲間たちの未来を決するたたかいである！」**とたたかう決意が述べられました。

この問題の核心点は「会社は不当労働行為の事実を認め、素直に反省・謝罪すると共に、二度と同じ過ちを繰り返さずに、正常な労使関係を基にしたＪＲ東日本グループを築くこと」です。あったことをなかったことにせず、ＪＴＳＵに結集する全ての仲間と共に救済命令をかち取るためにたたかい抜こう！

労働組合排除を目的にした会社攻撃に屈せず、誰もが安心して働ける職場を実現しよう！