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10月1日（金）
第　20　号
〒135-0044 東京都江東区越中島 3-5-10
[NTT] 03-6458-5603　[HP] [Twitter]
[FAX] 03-6458-5605
[MAIL] main@jtsu-e.org
発行人 佐々木 宏 充
編集人 世 良 隆 次
月1回（1日）発行／1部20円
（組合員の購読料は組合費に含む）

「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」

STOP! 不法行為

苦しんでいた日々にやっとわずかな安堵が訪れた！

「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」東京都労働委員会勝利命令を新たな道しるべに健全なJR東日本・グループ会社を確立する報告集会

東京都労働委員会より全部救済命令が出される！

2021年9月16日、東京都労働委員会は「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」に対して、ジェイアールバス関東労働組合の主張を全面的に認めた「救済命令」を出しました。

命令書では ①申立適格を有していたことは明らかであり、当時在籍していた労働組合を脱退したので救済の利益ないし、必要がないとする会社の主張は採用することができない。②組合の運営に干渉し弱体化させる行為であり、支配介入にあたる。③会社の意を体してなされたものであったということができる。④類似の行為が繰り返されるおそれがなくなったとはいえない。⑤脱退届を出すならば不祥事を握り潰すなどと述べた行為は、不当労働行為である。⑥今後このような行為を繰り返さないこと。と記載され、一連のことは労働組合に加入している団結権の権利が侵害され、組織運営に対する支配介入に当たること。そして、個人ではなく会社経営の意思として行ったことと断罪しています。「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」では〝職場で発生した不当労働行為は経営の意として行われた〟と画期的な判断が下されました。

10月1日に開催された報告集会では、ジェイアールバス関東労働組合の仲間より、勝利命令に対する安堵の声と「脱退パワハラ訴訟」をはじめとした全てのたたかいをたたかい抜く決意が述べられました。健全な職場とJR東日本とグループ会社の企業体質を是正するため、あったことをなかったことにはできません。輸送サービス労組は、全ての仲間と連帯して、たたかいを強化していきます！

東京都労働委員会命令書全文

ようこそ！輸送サービス労組へ

新たに 13 名加入！

定期大会以降、合計19名が私たちの新しい仲間になりました！

JTSU・ジェイアールバス関東労働組合

完全勝利命令について記者会見を行い会社による不法行為を社会に明らかにする！

日本輸送サービス労働組合連合会とジェイアールバス関東労働組合は、10月1日、厚生労働省内において、東京都労働委員会より出された「全部救済命令」について記者会見を行いました。会見では、支店長から脱退強要を受けた事実や、不当労働行為を受けてから今日まで、家族も含めて悩み苦しんだ葛藤が語られました。

記者会見終了後の意見交換の場では、大手新聞社の記者の方から「組織形態も含めてわかりやすく説明してもらえたのでようやく記事にできます」と話がありました。これかも画期的な勝利命令の内容を分かりやすく丁寧に発信していきます。

全部救済命令によって風穴が開いた！輸送サービス労組として職場討議資料を発出！あったことをなかったことにさせず、全組合員のたたかいによって、「脱退パワハラ訴訟」に勝利しよう！

発信者

▼東京オリンピック・パラリンピックが閉会した。メダルラッシュに湧く裏で、身体的個性の尊重やジェンダー平等など、溢れる多様性を認め合う様に感動した。参加されたアスリートの皆さんに敬意と祝福の言葉を送ります。▼緊急事態宣言とまん延防止等重点措置が、全面解除された。依然、新型コロナウイルス感染症の終息には結びついていない。8月に渋谷駅でも職場内クラスターが疑われるなど、予断を許さない。ワクチンは、全国で58．6％の接種率というが、希望者への早急な接種を求める。▼アフガニスタンにおいて、イスラム主義組織タリバンが政権を掌握した。現地では、男女不平等をはじめ、基本的人権が脅かされている。軍事力ではなく、民主主義との共存、平和との共存を切実に訴える。▼京急脱線・踏切事故の運転士らが書類送検された。現地の特殊信号発光器の動作は、頻繁且つ日常的な光景となっていたことや、その上での人間の判断など、背後要因を適切に分析するべきだ。機械のようなマニュアル通りでは、安全性・安定性は高まらない。鉄道において、汎用性に優れた人間の判断力は、低下させてはならない。質の高い輸送サービスを提供する職場体制＝現場力を養うために、安全分科会の議論を深めよう！（R・S）

共感

新型コロナウイルス感染拡大で史上初めて無観客での開催となった東京パラリンピックが閉幕しました。国際パラリンピック委員会は、パラリンピアンたちに秘められた力がパラリンピックの象徴であるとし「勇気」「強い意志」「インスピレーション」「公平」の４つの価値を掲げています。そして、大会を「多様性を認め、誰もが個性や能力を発揮し活躍できる公正な機会を与えている場」と位置付けています。その精神を全身で体現し、様々な障がいや困難を周囲の支えと強い意志、創意工夫で乗り越えてきたアスリートが自分の限界に挑戦し躍動する姿は、人間の力強さを感じました。人間は、人種や性別、障がいの有無や肌の色などの違いで判断・区別するのでなく、誰もが平等でなければなりません。終息が見えない新型コロナウイルス感染拡大は、人々のいのちと生活、社会全体を危機に晒しています。この危機の時代こそ多様性を認め合い、共生社会の実現が求められています。

その一方で、ＪＲ東日本は、18春闘を契機にして組合からの脱退勧奨や労組加入差別などの不当労働行為を行い、それは現在も脱退勧奨と組合員への差別、悪宣伝として続けられています。更に、ジョブローテーションと称した人権を蹂躙した強制配転等の人事差別に姿勢を変えて、執拗に仕掛けられています。その根底にあるのは〝労働組合＝悪〟と位置付け、敵視・蔑視するＪＲ東日本の経営姿勢であり、世界が求める多様性と共生社会とは大きく乖離した実態です。

２０２１年９月16日、東京都労働委員会は「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」に対して「全部救済命令」を交付しました。この命令は、私たちが主張してきた内容が全て認められた「完全勝利命令」です。

命令書には「本件行為を行ったのは、白河支店のトップである支店長である。そして、白河支店長がバス運転手であるＸ１と業務上の不祥事に関して話をする中で、Ｘ１が○○労組を脱退しなければいけない理由について『会社がそういう方針だから』などと述べていることからすれば、白河支店長の本件行為は、会社の意を体してなされたものであったということができる。したがって、白河支店長による本件行為は、会社による組合運営に対する支配介入に当たる」としています。つまり、現場管理者による組合脱退強要の不当労働行為は、会社の意のもとで行われたものであり、ジェイアールバス関東会社として行った不当労働行為だと、東京都労働委員会が断罪したのです。

東京都労働委員会の救済命令は、経営側からの脱退強要による労働組合破壊に対し、怒りと情熱を持ち、健全なＪＲ東日本とグループ会社をつくるために起ちあがった私たちのたたかいと、「全ての仲間を守り抜く」という結成の意義の正しさを証明しました。そして、今後の不当労働行為や差別に屈しないたたかいに大きな展望を切り拓くことができたと言えます。

「脱退パワハラ訴訟」は、これまで５回の口頭弁論を終えて、現在、進行協議が進められています。４名の個人訴訟の仲間より「会社が組織的に関与し脱退勧奨を行った事実」を明らかにしていくため、第３準備書面と付随する証拠書類等として６２点を提出していますが、そこには、経営トップが関与した労組脱退強要の事実と、経営の意として水戸や八王子で行われた不当労働行為の事実などを明らかにしています。現在、世界の投資家が、ＣＳＲ（企業の社会的責任）や、ＥＳＧ（環境・社会・企業統治）経営を注目している中で、経営のトップが不当労働行為を呼びかけ、行っていることに対し、厳しい目が注がれることは間違いありません。

輸送サービス労組は、結成の意義である「全ての仲間を守り抜く」ために「脱退パワハラ訴訟」「八王子駅パンフ配布処分事件」の勝利と、山積する職場の問題の解決を目指し、諦めず立ち向かっていきます。そして、人を大切にする健全なＪＲ東日本とグループ会社を実現していきましょう！

危機の時代に求められる多様性と共生社会
全ての仲間で、人を大切にする健全なＪＲ東日本とグループ会社を実現しよう！

9月15日

「エネルギー部門の組織再編について」提案を受ける！

１．実施内容

（１）企画部門の再編

エネルギー戦略部、信濃川発電所業務改善推進部及びエネルギー管理センターをエネルギー企画部として統合し、エネルギーに係る諸課題に対する一元的な指揮命令系統と責任体制を構築する。

（２）現業機関の位置づけ

スマートメンテナンスの推進をはじめ、発給電設備の管理・運用面における業務改善等にスピード感を持って取り組むべく、３現業機関（給電技術センター、川崎発電所及び信濃川発電所）をエネルギー企画部の現業機関とする。

（３）企画部門と現業期間の業務分担等の見直し

業務の効率的な推進へ向け、企画部門と現業機関の業務分担等の見直しを実施する。

２．要員関係

給電技術センター　標準数69名（現行71名）

※ 技セ、ＭＣ、管理、一般の合計

３．実施期日

令和３年12月１日

9月15日

「乗務員の業務等の見直しについて」提案を受ける！

１．実施内容

出勤予備の者の１日当り労働時間数を乗務員勤務の１日当り労働時間数とする。

一律７時間１０分への統一

２．その他

（１）早目出場の見直し

列車到着前までに出場するよう見直す。

（２）発車看視の廃止

乗継ぎ後に乗務員が行っている発車看視を廃止する。

（３）入区点検の見直し

運転士が行っている入区点検を留置手配に改める。

（４）点呼箇所と休養室間の移動時間の取扱い

点呼箇所と休養室間の移動時間は、労働時間として取り扱わない。

（５）起床点呼後における付加時間の一部見直し

起床点呼後における業務指示のない５分間の労働時間を見直す。

（６）帰着点呼の廃止

車掌が行っている帰着点呼を廃止する。

３．実施期日

令和３年度末ダイヤ改正（予定）

安全レベル・サービスレベルの低下は認められない！
〝安全に、安心して〟働ける職場・利用できる鉄道を目指し、解明申し入れを行います！

9月9日 申７号

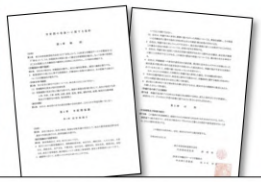
業務委託における人身事故が発生した場合の現地責任者業務の委託範囲拡大に関する申し入れ　団体交渉を行う！

10月1日より、駅業務受託会社（以下、委託会社）における現地責任者業務が拡大されることから、9月9日に団体交渉を開催しました。この施策の目的は「早期駆けつけ」による「早期運転再開」であり、そのことが輸送品質の向上につながるとして、各支社・委託会社において、準備でき次第実施していくとしています。

会社は、委託会社の中で現地責任者業務を行える条件として「委託会社の中で教育責任者が配置され、異常時等の教育・研修が整っていること」としていますが、その教育体制、教育内容には課題が残ります。また、現在、現地責任者業務を委託していますが、委託会社内における泊体制の駅務責任者の配置状況が不明確です。グループ会社と一体となり、輸送品質を向上させるためには、管理駅と被管理駅の関係を踏まえ、その配置状況の認識を会社間・現場へ周知することが必要不可欠であることから、提示を求めました。しかし、会社は提示することを拒み、認識の一致は図られませんでした。なお、委託駅における異常時対応には、管理駅や関係線区の現業機関からの駆けつけもあることから「業務委託拡大実施前の現場周知を十分に行うこと」「指揮命令系統の明確化と輸送品質向上の観点から異常時におけるフローを定めること」を求めています。

また、会社間で異なる安全保護具については、現地責任者がＪＲ本体か委託会社かを明確にすることを求めています。安全保護具の必要性は、ＪＲ本体も委託会社も変わりませんが、ＪＲ本体では、保護具の整備について触車事故防止上、３点セット「ヘルメット・安全チョッキ・スパッツ」とされています。しかし、委託会社におけるその整備は「安全の最低限の定め」として、スパッツは未整備、使用していないことが明らかになりました。ＪＲ本体と異なった整備・指導は安全上看過できず、早急な是正とＪＲ本体同等の整備をすることを強く求め、団体交渉を終了しています。

9月30日「労使間の取扱いに関する協約」調印・締結！



締結期間：2021年10月1日～2024年9月30日

「労使間の取扱いに関する協約」改訂箇所

第2章　労使間協議

第1節　経営協議会

（協議委員）
第7条（省略）
2　本社における協議委員の数は、第11条第1項に規定する関係者を含め、会社側、組合側各12名以内とし、それぞれ同数とする。
3　地方における協議委員の数は、第11条第1項に規定する関係者を含め、会社側、組合側以下のとおりとし、それぞれ同数とする。
(1)各地方機関における毎年9月1日現在の社員たる組合員数(以下「組合員数」という。)が100人以下の場合は3名以内
(2)組合員数が100人を超え200人以下の場合は4名以内
(3)組合員数が200人を超え300人以下の場合は5名以内
(4)組合員数が300人を超え400人以下の場合は6名以内
(5)組合員数が400人を超える場合は7名以内
4（省略）
5（省略）

第3節　苦情処理

（事務局）
第27条（省略）
2　中央会議の事務局は、人財戦略部に置く。
3（省略）
4（省略）
（地方会議の処理期間及び上移）
第31条（省略）
2（省略）
3　前項に定める上移には、苦情申告票、苦情整理書その他必要な書類を添付する。

第3章　便宜供与

第3節　組合による会社施設の使用

（組合事務所）
第57条（省略）
2　会社は、組合事務所の使用につき、本部及び地方本部ごとに1箇所を上限として許可するものとする。
3　組合は、前項にかかわらず現に会社より許可を得て使用している組合事務所については、第60条第2項第1号の要件に該当しない限り、使用することができる。
4　会社は、第60条第2項第1号の要件に該当しない場合、第2項にかかわらず、会社の施設を組合事務所として使用することを許可する場合がある。
（使用許可の解除及び取消）
第60条（省略）
2（省略）
(1)会社が当該会社施設を事業の用に供する必要が生じた場合又は業務上支障すると判断した場合
(2)（省略）
(3)（省略）
(4)（省略）
(5)（省略）

第5章　附　則

（有効期間及び改訂手続き）
第79条　この協約の有効期間は、締結の日から令和6年(2024年)9月30日までとする。ただし、期間満了1箇月前までに、会社及び組合のいずれからも文書による改訂の意思通告がないときは、さらに3箇年有効とする。

組合員の利益に直結することから申6号団体交渉を4期目、〝異例〟となる本人第496号に基づく団体交渉を2期目、計6期目に及んだ団体交渉を行う！

「労使間の取扱いに関する協約」の変更について　労使双方から改訂の意思が示される

現在、職場では「労使間の取扱いに関する協約（以降、協約）」に基づいた組合掲示板の設置や会議室の一時使用などについて、正しい運用がされず、労使議論を蔑ろにする事態が発生しています。また、苦情処理や簡易苦情処理における取り扱いにおいても、実質的な解決とは程遠い状況が数多くつくり出されています。更に、便宜供与における組合事務所は、地方本部や支部が許可申請を行って一年以上が経過していますが、未だに具体的な箇所の提示が行われていません。そして、今もなお、会社からの輸送サービス労組運動への支配介入や脱退強要の不当労働行為が後を絶たず行われています。

今、労使には、コロナ禍においても〝いのち〟と〝健康〟を守りながら、エッセンシャルワーカーとして奮闘し続けている職場の声を大切にする「現場第一主義」の企業風土の再確立が求められています。そのため、職場における当たり前の組合活動が保障されなければなりません。したがって、締結期間が2021年9月30日に満了を迎えることから、第79条（有効期間及び改廃手続き）に基づき、8月30日、申6号「『労使間の取扱いに関する協約』の改訂に関する申し入れ」を行いました。

一方、会社は8月27日、第79条（有効期間及び改廃手続き）として「本人第496号『労使間の取扱いに関する協約』の改訂について（通知）」をFAXにて輸送サービス労組へ通知してきました。しかし、通知内容は現改比較のみであり、改訂における理由や根拠は全く示されていません。また、輸送サービス労組が締結している協約とは異なる内容の改訂通知（MAIL NEWS 067～072号参照）でした。これは、労使間の取扱いに関する協約第5章附則には「協約については2通作成し、会社、組合おのおの1通を保管する」と記載があることから、協約不履行の不当労働行為です。

輸送サービス労組は、会社改訂案が3点に及ぶ誤表記での通知内容であり、協約が正しく認識されていないことから、9月13日に回答書を提出し、無効であることを通告しました。しかし、会社は、誤表記であることを認めるも「事務方のミスであり、軽微なもの」「改訂通知内容については変わるものでなく、修正し削除した正しいものを通知する」との認識を示しました。

申6号及び改訂通知に基づく　団体交渉での議論（要旨）

輸送サービス労組は、要求している改訂案の実現を目指し、申6号団体交渉を計4期日にわたり開催しました。交渉では、職場において「協約の趣旨に則った運営が図られていない現実」「常識の範囲内で会社施設の一時使用の申請をしても許可されず、職場活動が制限され、不利益を受けていること」を指摘しました。更に、池袋運輸区で発生した「一部管理者による添乗中の組合員への脱退強要」は、不当労働行為であることを通告し、協約の根幹を揺るがす問題であることを指摘しています。そして、職場で発生している現実は、協約の大前提である第1章総則・第一条（目的）が全職場に浸透していない結果であり、是正と調査を求めました。会社は、調査を踏まえ「**不当労働行為と捉えかねられない事象であり、誤解を招くことがあってはならない**」「**コンプライアンスアクションプランを正しく理解し、行動できるよう教育していく**」と回答しました。その上で「第1章（総則）は、全ての条項に関わる協約の根幹を成すものであり『支社、現場へ浸透、徹底できるよう取り組んでいくこと』『信義誠実・労使対等の原則について労使の共通認識である』」を確認しました。（MAIL NEWS 077～079・084～087・090～091・096～100号参照）

一方、本人第496号「労使間の取扱いに関する協約」の改訂（通知）については、会社からの趣旨説明受け、2期日にわたる団体交渉を行いました。会社は、第7条（協議委員）第2項・第3項及び第1条～第5条については「**設置単位（地本・支社間）における協議委員の状況が3年前と様々変わっており、バランスが変わっている**」とし、第57条（組合事務所）第2項・第3項・第4項については「**便宜供与できる物件を見出し難い実態である。そのような実態や会社の経営状況等を踏まえると、支部事務所を便宜供与することは難しい**」第60条（使用許可の解除及び取消）第2項1号については「**これまでも業務上支障すると判断した場合には、労働組合には話をして対応してきたが、明文化することでわかりやすくなる**」第77条（争議行為時の賃金等の取扱い）第1項第2号については「**協約の更新に伴う日付の変更としたい**」第79条（有効期間及び改訂手続き）については「**労使間の取扱いに関する協約の改訂に伴う有効期間の更新（3年間）を変更としたい**」と考え方が示されました。（MAIL NEWS 101～103号参照）

多くで認識一致が図れず対立、審議不十分により、労使対等の原則に従い現協約での締結を求める

計6期日・14時間30分以上に及ぶ団体交渉を行いましたが、会社は「会社改訂案でなければ締結する考えがない」と一貫して姿勢を変えることはありませんでした。この姿勢は、労使対等・信義誠実の原則には基づいていません。したがって、改訂に向けた合意形成が図られず、審議不十分であることから、労使対等の原則に基づき「従前の協約と同じ内容での締結判断」を求めました。

特に、第7条（協議委員）や第57条（組合事務所）は、従前に比べ、不利益を被る〝不利益変更〟となります。計6期日にわたった団体交渉を行うも、会社が矛盾した回答、整合性の無い主張を一貫したことは、不誠実団体交渉の不当労働行為です。更に、会社は、団体交渉を「時間・回数をこなすことで誠実な対応を果たすもの」と考えており「団体交渉における実質的議論に応じなくても良い」という姿勢も明確になりました。

多くの対立を残しましたが、輸送サービス労組運動の基本となる職場活動を保障し〝組合員の利益を守る〟ことを基本的な考え方におき9月30日13時00分に「労使間の取扱いに関する協約」を締結しました。

新型コロナウイルス感染症 渋谷駅・半月で12名が新規感染
渋谷駅分会が「コロナアンケート」を実施！

渋谷駅では、7月27日から8月12日の約半月の間に、社員12名の新型コロナウイルスへの新規感染が判明しました。会社は、8月13日付でプレス発表を行っていますが「職場内クラスター」の可能性を否定しています。出札や改札の担当では、休憩室を共用し、動線が重複する箇所も多いことに加え、毎朝およそ40名が参加しての朝礼が行われていることから、自身の感染の可能など不安が渦巻きました。

渋谷駅分会は、この現実を受け止め、渋谷駅で働く仲間へのコロナアンケートを行いました。アンケートの結果からは「情報が共有されず、職場に行くことが不安で嫌だった」「陽性者が出ているにも関わらず委員会活動が行われていた」「免除やテレワークの判断基準が曖昧だった」「渋谷駅の社員なら当然ワクチンを打っているだろうと見られるが、実際は進んでいない」という悲痛な叫びが多数あがりました。また「自主的なPCR検査を希望したが止められた」「勉強会等で〝駅主催のレク〟が周知されたが、今はやめようという意見が出ない」という〝いのち〟〝健康〟を軽んじた正常性バイアスの作用が把握されました。

私たちは、エッセンシャルサービスを提供するＪＲ東日本において、利用者の方々や私たち社員の身の安全と健康を阻害することは容認できません。私たちが、安全に安心して働ける職場を実現することによって、利用者の方々が、安全に安心して快適にご利用いただける輸送サービスの提供へとつながります。

私たちは、会社が感染拡大防止策を企業責任として果たすことを求め、安心して働ける職場の実現を目指します。

横地申１号
「パワーハラスメントの再発防止を求める」申し入れ団体交渉を行う！

横浜地本は、9月1日、申1号「パワーハラスメントの再発防止を求める」申し入れ団体交渉を行いました。

団体交渉は「パワーハラスメントか否かを判断することを目的としているのではなく、ハラスメントが無い会社及び、職場環境を目指すこと」を労使の共通認識と確認した上で議論に入りました。

会社は「パワーハラスメントに該当する行為はなかった」「厚生労働省のパワハラ3要素にも該当しない」「当該社員に対する業務上必要で適切な指導・教育であった」と回答した一方「配慮が足りなかった」という回答も示された上で、次の4点を確認しています。

① ハラスメントを発生させない職場環境の整備
② 優越的関係を背景とした言動に対する注意
③ 事実確認が出来ない場合でも事後の迅速かつ適切な対応を行うこと
④ 申告した本人への不利益扱いの禁止

人間は、働く上で、また日々の暮らしを送る上で、肉体的な健康だけでなく、精神的な健康も求められています。就業時に、その心身の健康を阻害させるハラスメント行為は「生きがい」と「働きがい」をも奪われることから、断じて容認できません。

輸送サービス労組は、今後もハラスメントの無い企業風土の整備により、組合員が〝安全に、安心して、健康に働ける職場環境〟の実現を目指します。

JTSU議員懇談会参加者4名と「第49回衆議院議員選挙に関する確認書」を締結！

10月21日、現衆議院議員が任期満了を迎えます。それに伴い、第49回衆議院議員総選挙が行われる見込みです。

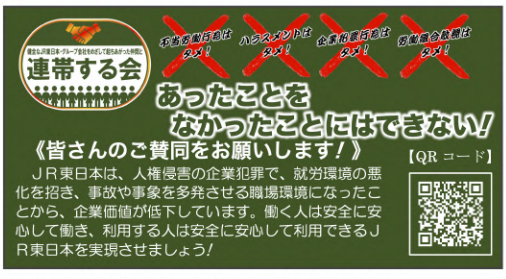
輸送サービス労組は、加盟する産別労組「日本輸送サービス労働組合連合会〝JTSU〟」と政策協定を締結しているJTSU議員懇談会の会員であり、立候補予定者の木村たけつか氏（立憲民主党・前職）、鈴木ようすけ氏（立憲民主党・新人）、長友よしひろ氏（立憲民主党・新人）、福島伸享氏（無所属・前職）の4名と「第49回衆議院議員選挙に関する確認書」を締結・調印しました。

輸送サービス労組は、職場で発生する諸問題を解決するためには、労使議論を尽くすことを大前提としています。また、同時に、私たちの置かれている現状を社会へ広く発信し、多角的な視野での問題解決を目指しています。組合員が安全に安心して働ける職場、組合員とその家族が安全に安心して暮らせる社会の実現を目指し、これからもJTSU議員懇談会へ参加される議員の皆さんと連帯していきます。

「第49回衆議院議員選挙に関する確認書」の確認項目

1. 国政および地域での諸活動を通じて、ＪＲ東日本輸送サービス労働組合の発展のために寄与します。
2. 日本国憲法を基調とする、平和で安心して暮らせる社会を目指して政治活動を展開します。
3. 労働組合の組織強化のために、不当労働行為およびコンプライアンス順守を地域から発信します。
4. コロナ禍においても、鉄道事業の輸送サービス向上のために安定的雇用確保と労働基準法を順守する風土確立に向けた政治活動を展開します。
5. 東日本大震災の教訓を活かし、地域から防災・減災の取り組みを展開します。
6. 多様性を認め合う社会を推進し、すべての人が利用しやすい安全・安心な輸送サービスの提供を目指します。
7. ＪＲ東日本輸送サービス労働組合は、２０２１年内に行われる第４９回衆議院議員選挙にあたり、「○○ ○○」氏を推薦し組織の総力を挙げて取り組みます。

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。
【QR コード】
【H　P】
左記の QR コード
【FAX】
03-6803-2681
【郵便】〒110-0015
東京都台東区東上野 2-10-12
東上野２丁目ビル 202 号室
「JTSU 労働相談室」行



今月の一冊
日本のSDGs
それってほんとにサステナブル？
高橋真樹 著

私たちは昨年、ＳＤＧｓを綱領に入れて組合を立ち上げました。「持続可能」な世界を実現するため、国連に加盟する国々が合意した17のゴールがＳＤＧｓです。ところが最近「ＳＤＧｓウォッシュ」という言葉を耳にします。ＳＤＧｓが言葉だけになり「企業の宣伝の道具」や「政府のアリバイ作り」のようになってはいないでしょうか。ＳＤＧｓは、17のゴールが全て結びつき、どれかを犠牲にするのでは成り立ちません。「これってほんとにサステナブルなの？」今の日本で、そんな疑問に答えてくれる一冊です。

労働組合 × SDGs
No one will be left behind
自然と人類が共存できる
明るく豊かな未来を
後世へ受け継ごう！
SDGsの達成を目指そう！
JTSU
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を応援しています。

QR コードは(株)デンソーウェーブの登録商標です