





「人間の活動が温暖化を引き起こしていることは疑う余地がない」。これは、IPCC（国連の気候変動に関する政府間パネル）の報告書です。気候危機の主要な原因は、企業の生産活動に伴う温室効果ガスの排出です。今夏、日本以外の世界の各地でも、気候変動による熱波や山火事、洪水などが発生し、多くの死者が出ました。もはや人災と言える気候危機は「地球に人類が生存できるのか」と問われるまでに迫っています。子どもたちに二酸化炭素の排出責任はありません、脱炭素社会の実現を目指す大人たちの責任は重大です。

新型コロナウィルスによる感染者が激増し、医療体制の逼迫によって、必要な医療を受けられずに亡くなる方が相次いでいます。政府は「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」の期間延長や対象地域を拡大しましたが、市井（しせい）の人々の不安や恐怖を受け止めているようには見えません。なぜなら菅首相が本気になって科学的な根拠を示すことなく「明かりは、はつきりと見えている」と述べる姿に、医療従事者の厳しい現実や感染に怯える市井の人々の緊張感を受け止めていないと感ずることが出来なからです。

現在の爆発的な感染拡大を「制御不能で災害レベルの非常事態」と表現されていますが、感染拡大の背景には、若年層へのワクチン接種の遅れや給付金支給の遅れ、後手に回る政府の対応に業を煮やした人々の行動等があり、もはや政治による災害と言えるのではないのでしょうか。また、当事者としてはJR東日本の収益が心配ですが、今は我慢の時でしょう。それは、「Go Toキャンペーン」を教訓的に考えれば明らかであり、公共交通企業を増収キャンペーンによって人流増加を招くことは仁義道徳が問われるからです。

JR東日本会社は、本部―本社間の団体交渉で「交渉事項の事前通知（第17条）」

## 非人間的な扱いをする前時代的な思考を脱却し、 人本経営による健全な未来を創造しよう！

を行わず、前代未聞の「労使間の取扱いに関する協約」不履行が発生しました。労使双方の責任者間で整理が図られ、現在は団体交渉が再開されています。JR東日本会社はこの他にも、会議室・組合事務所を便宜供与せず、正当な組合活動を規制し『新たなジョブローテーション』に名を借りて、人をモノのように扱う人事異動を強行しています。輸送サービス労組は、遵法精神に欠けた、あるいは非人間的な会社の経営姿勢には、毅然と対応します。なぜなら「他者に向けた非人間化という負のエネルギー」は形を変え、規模を変え、最終的には方向性を変え、ブーメランのように実行者や傍観者へと舞い戻ってくる（『歪んだ正義』大治朋子著）からです。実際に、運転取り扱いに関する事故・事象が増加しているばかりか、職場のパワハラ等を告発する「情報提供」が輸送サービス労組に相次いでいることが、それを証明しています。

日本は「周回遅れ」と言われていますが、いま、世界の企業や投資家に「企業と人権」という視点が注目されています。これは企業や投資家が、商品や収益にだけ企業価値を求めるのではなく、原料調達や生産過程に人権侵害があつてはならないという価値観で、ステークホルダーを大切にし、CSR（企業の社会的責任）や、ESG経営の実践をしていくというものです。これらは、企業イメージの向上や社会貢献レベルの話ではなく、目標を本業に結びつける取り組みで、企業は情報開示や説明責任が求められます。世界で常識とされる未来志向を見たときに、JR東日本会社が行う数々の非人間的な職場管理は、前時代的な思考であり、従業員への人権蹂躪も甚だしいことがわかったと思います。

組合員の皆さん！健全なJR東日本会社・グループ会社をめざして起ちあがった仲間と連帯して未来志向型の人本経営を実現しましょう！

## JR東日本・グループ会社で働く “全ての仲間の利益、”を守るために、 不当労働行為、ハラスメント行為、組合差別を根絶するたたかい！

### 脱退パワハラ訴訟「報告会」開催！

8月5日、東京地裁において、脱退パワハラ訴訟「進行協議」が行われました。その後、滝野川会館大ホールにおいて「報告会」を開催しました。なお、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、リモートを活用し、感染拡大防止対策を徹底しました。

今回の進行協議では、原告側（個人訴訟団）から、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するため、第3準備書面と証拠書類を提出しました。進行協議で整理した争点の内容は ①会社が行った脱退強要という不法行為 ②会社の使用者責任 ③職場環境配慮義務違反の3点を主張し、整理を行いました。

報告会では、佐々木中央執行委員長から「脱退パワハラ訴訟は、4名の仲間の問題ではなく、全組合員の問題である」「輸送サービス労組にかけられている不当労働行為・職場活動の規制と排除の攻撃に抗するため、第三者機関の活用も辞さずたたかていく」ことが述べられました。4名の訴訟団からは「経営の意思として多くの組合員に対し、不当労働行為が行われた」「第3準備書面と多くの証拠を提出し、道のりは長いが仲間と共にたたかていく」と力強い決意が述べられました。

また、参加者全員が、各地方において発生している職場活動の規制の実態や会社によるパワハラ、労使紛争解決のための団体交渉さえも蔑ろにされている現実を認識し、新たなステージへ突入していく意思統一を行いました。これからの輸送サービス労組は、脱退パワハラ訴訟を最

先頭でたたかう4名の仲間と共に、結成意義である「全ての仲間を守り抜く」精神のもとに、あらゆるたたかいに勝利するため、全ての力を結集してたたかていきます。

次回の進行協議は10月4日(月)11時30分から行われます。



### バス関東・浦安支店 臨時雇用員の雇止め事件

### 労働審判第3回期日 法24条1項により終了

8月10日、東京地裁において、労働審判第3回期日が行われ、審判官から「法24条1項による終了」による訴訟手続きへ移行することを確認し、労働審判が終了しました。（※法24条1項による終了とは、審判官が事案に対して複雑で労働審判出来ないと判断した場合に告げる終了のこと。）

前回より会社側は、要求額に及ばない解決金の支払いと「第三者に口外できない」という守秘条項がなければ和解しないという態度を変えていません。当該組合員からは「会社の和解案には納得がいかない」「JTSUに結集する後輩のためにたたかうと立ち上がったが、これでは仲間に情報を伝えられない」「今

### JR東日本八王子駅 パンフ配布処分事件 第3回調査を踏まえ「調査報告集会」を開催！

8月23日、東京都労働委員会による「JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件」の「第3回調査」が行われました。

調査において、会社側は「国鉄時代から労使問題が極めて問題視されており、職場秩序が必須であった」「今回のパンフレット配布行為が、更衣室における業務時間外であったことは認めるが、渡された社員は動揺していた」「他の同種の事例でも嚴重注意処分としているため、均衡がとれている」と主張しています。私たちは、認知（把握）している他の同種事象についても、不当労働行為であると主張しました。一方、会社側は、現在ではあり得ない国鉄時代のヤミ出向などの証拠書類を提出しています。

同日、八王子労政会館において「調査報告集会」を開催しました。武田執行副委員長は「会社は処分を出し、労働組合の弱体化を目的とした労働組合の排除、組合活動の萎縮、団結権の否定、労働三権を認めない意志を表している。一人ひとりに寄り添い、輸送サービス労組の運動で不安のない職場環境の構築と不当労働行為を許さないたたかいを推し進め、安全で安心して働ける職場をつくり出していこう」と述べました。また、佐々木中央執行委員長からは「偏見や差別が蔓延する企業に安全は任せられない。仲間と共に会社や社会、未来を語り合い、様々な差別を許さず、お互いを認め合い、共生できる社会を目指そう」と述べられました。

### 横浜地本・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」

7月20日、横浜地本は、申1号「パワーハラスメントの再発防止を求める」申し入れを提出しました。大船運輸区において、管理者から組合員に対して行われた「指導と称したパワーハラスメント行為」の是正を求めています。苦情を理由にした長時間にわたる事情聴取や乗務前に心身を動揺させた行為は、指導の枠を逸脱しています。更に「乗務できる精神状態ではない」という本人からの申告に対し「このまま乗務しなければ人生を左右することにりかねない」と恫喝ともとれる発言がされました。福知山脱線事故を風化させないためにも、懲罰的な教育・指導は即刻是正すべきです。

横浜地本は懲罰的なパワーハラスメントがあった事実を会社に認めさせるとともに、今後の是正に向けてたたかいます。

8月12日  
申5号

## 「エッセンシャルワーカーとしての使命と責任を全うするために 感染防止対策の徹底と安全な輸送サービスを確保する」緊急申し入れを行う！

1. 「働きがい」と「生きがい」を創出するために年間休日を120日とし、「ワーク・ライフ・バランス」と「働き方改革」の推進と「仕事と生活の調和」「心身のリフレッシュ」「免疫力の向上」が図れる環境を確立すること。
2. 新型コロナワクチンについては、あくまで本人の意思に基づき接種を受けられる環境を整え、接種の強制はしないこと。また、ワクチン接種実施の有無により、職場や周りの方などに接種の強制や接種を受けていない方への差別的な扱い、職場におけるいじめ・嫌がらせなどが生じることのないように指導徹底すること。
3. エッセンシャルサービスを提供するJR東日本の責務を果たすために「新型コロナワクチンの接種に係る勤務の取扱いについて（通達）」による「ワクチン接種時の取扱い」および「ワクチン接種後の副反応時の取扱い」に関する内容を、以下の下線部のように変更すること。
  - ①「ワクチン接種時の取扱い」については、原則として勤務時間外（自分の時間）としているところを、接種日に限り勤務を免除することとする。
  - ②「ワクチン接種後の副反応時の取扱い」については、新型コロナワクチンの接種日以降7日以内（接種日含む。）に副反応（発熱や倦怠感）があり、正常な勤務を提供できない状態にある場合には、社員からの申告に基づき、前項とは別に1日限り勤務を免除することができることとするところを、前項とは別に3日に限り勤務を免除することができることとする。
4. 新型コロナウイルス感染症に罹患した際には、早期治癒と安心した療養生活を送れる環境整備、更なる感染拡大防止のために、あらゆる制度を活用して賃金を減額せずに100%の補償を行うこと。
5. 新型コロナウイルス感染の拡大防止対策として、人流抑制、接触機会の低減を図るために、緊急事態宣言下では、不要不急な超過勤務や委員会活動等の業務を行わないように指導徹底すること。
6. 新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい経営状況が継続していることに踏まえ、本社勤務社員等を対象に「一時帰休」を実施しているが、現行の運用状況および雇用調整助成金の受給実績を明らかにすること。

私たちは、これまでエッセンシャルワーカーとしての使命と責任を自覚し、新型コロナウイルスに「感染しない、感染させない」ために、感染防止対策を徹底し、感染リスクの低減に努めてきています。しかし、現状は感染拡大の勢いはとどまるところを知らず、感染力の強い変異株（デルタ株）によって更なる感染拡大となつてしまっており、新規陽性者数も各地方で、過去最多の陽性者数が報告されています。また首都圏の医療体制についても、病床逼迫という最悪のシナリオも現実味を帯びてきたと言われています。

7月下旬、各支社総務部長名で「社員の皆さんへ」や「感染防止を一層徹底し、夏を乗り越えよう」などの表題を用いて、新型コロナウイルスの感染者報告が相次いでいることとの周知と、感染防止意識を欠いた行動によって業務に支障をもたらしたことへの警告、懇親会・意見交換会の強い自粛要請と、今後、められています。

職場内クラスター発生への強い危機感が寄せられています。

しかし、職場では接触機会を避けることが感染防止対策の有効手段であるとされながらも連日、会議室などの狭いスペースの環境下で委員会活動やマイプロジェクトなどの自己啓発活動が活発に行われていることが散見されています。一人ひとりが感染防止対策を強く意識し、公共交通機関に携わる者の社会的使命を果たす必要に鑑みれば、不要不急な活動の見直しに着手すべきであり、今やらなければならぬ理由はどこにも見当たりません。自分が感染する、あるいは他人を感染させる可能性は、自身の意識や行動によって低減できるのも事実であり、第5波の懸念も取りざたされる今だからこそ、いつ、どこで、誰が感染するかわからない状況を考慮していくことが求められています。

8月30日  
申9号

## 「新社員システム『JINJRE』の 運用等に関する申し入れ」を行う！

1. 「新 JINJRE」導入に伴う変更点を「人事給与」「勤務」「厚生」別に明らかにすること。あわせて、システム申請や確認ができない事項について明らかにすること。
2. 「新 JINJRE」導入実施後の年次有給休暇の取得方法についてのフローを勤務管理するシステム別（JINJRE、輸送総合システム）に明らかにすること。
3. 2021年7月12日掲示「新社員システム『JINJRE』導入に伴う年休申込方法等の変更について」の「3. 年休の時季指定が競合した場合の取扱い（12月の勤務指定より実施）」の記載内容に対し、以下の点について考え方を明らかにすること。
  - ① 当該年休の申し込み事由について
  - ② 年休消化状況及び最近の勤務実績及び勤務指定について
  - ③ 休日等の臨時勤務の実績並びに休日勤務実績等について
  - ④ 上記①～③を総合的に勘案する場合の時季変更権行使に係る基準・運用について
4. 組合員の年次有給休暇の申請については「労働基準法第39条5項」に基づき時季指定すること。また、申請事由を基に時季変更権の行使を行わないこと。
5. 「新 JINJRE」導入に伴い、事務担当社員の要員に対する考え方を明らかにすること。また、事務担当業務の展望を明らかにすること。
6. 「新 JINJRE」導入に伴う社員周知及び教育については、各種定める訓練時間とは別に十分な時間を確保した上で労働時間として取扱い、運用開始までに終えること。また出向休職中社員への社員周知及び教育についても同様に取扱うこと。
7. 今申し入れに対する回答は、2021年9月14日までにを行うこと。また団体交渉は2021年9月17日までに実施すること。

輸送サービス労組は、下記の通り申し入れ、団体交渉へ臨みます！

- |           |                                                  |
|-----------|--------------------------------------------------|
| 8月30日 申6号 | 「労使間の取り扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ                      |
| 8月30日 申7号 | 業務委託駅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緊急申し入れ    |
| 8月30日 申8号 | 「車両用信号炎管の廃止について」ならびに「仕業検査有効期間の見直しについて」に関する説明申し入れ |

8月23日  
申4号

## 新社員システム「JINJRE」導入に関する申し入れ 団体交渉を行う！

2021年7月12日、「新社員システム「JINJRE」導入に伴う年休申込方法等の変更について」と題した会社掲示が突然、掲出されました。掲示の内容は、新システム導入で12月分の年休申し込み（11月1日申し込み開始）に関わる申請手続きの変更点4点が記載され「年休の時季指定が競合した場合の判断」として、全ての職場で取り扱いを統一する旨、記載がされています。

勤務の確認や、年休の申請は組合員・社員の生活設計に直結することから、本部は8月12日に申し入れを行い、8月23日団体交渉を開催してきました。

第1項では「労働条件に関する協約第85条1項」には、年次有給休暇の申請については「年次有給休暇申込簿に記入する」と定められていることから、一方的な変更を行わなければならないこと」を求め議論し、年次有給休暇の請求手続きについて、労働条件に関する協約第85条1項に記載されていることから、協約締結内容の変更事項であり、労働組合に提案がされないまま社員周知することはあり得ないこと。会社は、掲示によって不安や職場混乱を引き起こした現実、組合員の生活設計に直結することからも、労働組合を軽んじている会社姿勢の是正を求めました。会社は、「労働協約が就業規則よりも上位にある優位性は理解している。今回の新システム導入は詳細手続きのみの変更であり「労働条件に関する協約」および就業規則については変更をしない」と回答が示され確認しました。

第2項では「年次有給休暇は『労働基準法第39条5項』に基づき労働者が請求した時季に与えること。また、申請事由を基に時季変更権の行使を行わなければならないこと」を求め議論しました。会社は「年次有給休暇の時季指定については、年休申請があれば勤務操縦等最大限の努力を行い、時季指定をすることが大前提であり社員の時季指定が第一に優先されること。勤務操縦等の努力をせず、いたずらに時季変更権を行使するものではなく、休日勤務を申し込んでいる社員を優先的に時季指定する考えはない。また申請事由の記入がなくても時期指定は成立するものである」と会社から回答が示され、労使の共通認識として「労働基準法第39条5項」に基づき取り扱っていくことを確認しました。また、時季変更権の行使にあたっての条件

第5項」に基づき取り扱っていくことを確認しました。また、時季変更権の行使にあたっての条件

は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られ、業務と違う性質を持つこと、JR東日本の基本は鉄道事業（列車運行）に支障をきたす場合のみであり年次有給休暇が取得できる環境および要員配置は会社が責任を持つて行うことを強く求めました。しかし、会社は「社員に事業を指示することはなく業務を指示することからイコールであり、時季変更権の行使については列車運行だけに止まらず、様々な業務の必要性を勘案して判断する。判例もあることから、申請事由も1つの要素として鑑み判断する」と示し、労使間の対立事項として残っています。

第3項では申し入れの回答指定日と団体交渉日を定めた申し入れを行いました。この間の交渉では、団体交渉を労使共に建設的な議論の行えるよう、事前に回答書を手交するよう議論が続いています。回答書そのものでは無くとも、他の手段の活用を検討し、調整を行っていくことを確認しました。今後は「運用に関する申し入れ」を行い、不安なく安心して年休が申請できるよう、議論を継続していきます。

東京地本  
東地申1号

「運転士による出区電車のドア開扉ならびに案内設定の  
取り扱い変更の延期・見直しを求める」緊急申し入れ  
『団体交渉』を開催！

東京地本は、職場からの声に基づき東地申1号「運転士による出区電車のドア開扉ならびに案内設定の取り扱い変更の延期・見直しを求める緊急申し入れ」を提出し、8月5日に団体交渉を開催しました。

会社は「必要な教育・訓練は実施しており、準備不足という認識はない」と回答を示し、団体交渉では「トライアルを行いTeamsを活用した会議も開催してきた」「想定しない事態がないようにトライアルを行ってきた」と述べました。しかし、関係区所の7月の定例訓練では、乗務員からの質問に対して「分からない」「確認する」と指導担当者

との回答もあり、試行といえども会社の進め方に疑問を抱かざるを得ません。また、今回の試行は、ワンマン運転を見据えたことが目的の一つとされていますが、これまでに周知されていない中央・総武緩行線も含まれていることから職場では不安が広がっています。また、施行期間が職場ごとに違って伝わっているなど、情報共有にも不備のあることが明らかになっています。以上のことから準備不足であり、団体交渉では取扱い変更の延期を求めましたが、認識一致を図ることは出来ませんでした。

「変革2027」の下に、矢継ぎ早に施策や制度の改正だけでなく、新型コロナウイルス感染拡大を利用した取扱い変更など、相次ぐ変更により職場は疲弊しています。しかも、施策や取扱い変更に対する周知や理解が追いつかず、納得感はありません。今回の出区電車の運転士によるドア開扉も実施ありきであり、安全や輸送サービスに対する会社の姿勢に危機感を覚えます。

東京地本はチェック機能としての労働組合の役割を果たし、安全はもとより、新人養成や夏季輸送等、本来必要とされる業務に集中出来るように取り組んでいきます。

「変革2027」の下に、矢継ぎ早に施策や制度の改正だけでなく、新型コロナウイルス感染拡大を利用した取扱い変更など、相次ぐ変更により職場は疲弊しています。しかも、施策や取扱い変更に対する周知や理解が追いつかず、納得感はありません。今回の出区電車の運転士によるドア開扉も実施ありきであり、安全や輸送サービスに対する会社の姿勢に危機感を覚えます。

東京地本はチェック機能としての労働組合の役割を果たし、安全はもとより、新人養成や夏季輸送等、本来必要とされる業務に集中出来るように取り組んでいきます。

## 人に寄り添い“こころ、から支える地域医療” 2019年度申6号議論を経て JR東京総合病院が “安心して働ける 医療現場の実現”へ！

8月2日、JR東日本は「JR東京総合病院の病棟等の建替えについて」プレス発表を行いました。JR東京総合病院は、国内の民間病院として初めて新型コロナウイルス陽性患者を受け入れた病院です。しかし、病棟内において、新型コロナウイルス陽性患者と一般の外来患者の動線が隔離されていないことから“院内感染、の避けられない状態”となっており、職場からは「感染症対策が万全ではない」「不安しかない」との声が多くあげられています。建物の老朽化も顕著となっており、改修の必要性も訴えられてきました。

私たちは、2020年4月8日に行った申6号「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染症拡大防止および組合員の不安解消を図り安全対策を求める緊急申し入れ」(2019年度)団体交渉において、指摘し、議論を行いました。その際、会社は「病院は、地域医療を通じて社会貢献していく場である。従事者との情報共有を図り、必要な備品の確保のほか、健康管理等へも細心の注意を払い対応していく」と回答を示しました。

JR東京総合病院が「安心して働ける医療現場の実現」へ前進したことは、職場からの声を代弁する労働組合として、今後も組合員と全ての仲間の声をもとに労使議論へ臨み、当たり前の労働組合としての責務を果たしていきます。

## 輸送サービス労組へ JR東日本・本社ビルや東京支社ビルでの不法行為が “内部告発、や”悲痛な叫び、として寄せられる！

【8月23日】  
JR東日本(本社ビル内)において、関係会社および関係会社社員への偽装請負や安全配慮義務違反、そして、パワーハラスメント等の不法行為が行われているとの内部告発が、様々な証拠と共に寄せられる。

【8月28日】  
新幹線統括本部内の現業機関において、要員不足に起因しながら、必要な要員の配置をせず、超勤を前提とした業務指示が行われている実態が、様々な証拠と共に寄せられる。

【8月30日】  
東京支社総務部において、副課長から業務発令中の社員に対するパワーハラが発生していることが、相談として寄せられる。

## 申28号 第3回団体交渉の席上 パワーハラの実態を指摘！ 調査・是正を求める！

輸送サービス労組は、8月31日に行った申28号「『現業機関における柔軟な働き方について』に関する緊急説明申し入れ」第3回団体交渉の席上、寄せられた東京支社総務部におけるパワーハラの実態について、会社へ指摘し、調査と是正を求めています。

会社の提案している「現業機関における柔軟な働き方」施策では、安全・サービス品質の向上に向け、社員の活躍フィールドの拡大による様々な経験を積み、多角的視点で多面的に業務を行える人材育成の考え方が示されています。しかし、現場への指導・教育を行うべき支社における真逆の実態は、企業統治が崩壊し、健全経営には、到底結びつきません。したがって、私たちは、引き続き是正を訴え、安全に安心して働ける職場の実現を目指します。

今回、相談の寄せられた東京支社総務部におけるパワーハラは、副課長(グループリーダー)が「運転士なんか(ハンドルを)ガチャガチャやっているだけ」「現場での評価が高くて、非現業に来たら使えない」「乗務員はそれしかできない。業務発令者は、中途半端で役に立たない」「俺はこいつら(部下)の世話になんかたっていない」「俺はこいつら(部下)の世話になんかたっていない」などと発言しています。この発言は、施策を担い、業務発令で多様な経験を積むために奮闘している社員の人格を否定しているだけでなく、コロナ禍における今、エッセンシャルワーカーとして奮闘し続けている乗務員を蔑視した発言に他なりません。



## 「ゼロコロナ」ではなく「ウィズコロナ」で 「コロナを制御した社会」を展望した 輸送サービス労組運動づくりを！

新型コロナウイルス感染症は、デルタ株の流行により第5波を迎え、国内の新規感染者数が1日に2万人を超えています。JR東日本でも、駅や乗務員区等における新規陽性者の増加により、感染リスクが日増しに高くなっています。しかし、私たちは、そのような中においても労働組合の存在意義を踏まえ、使命と責務を果たすために目の前の課題を見越すことは出ていきます。(参照: MAIL NEWS 034号)

架空の日本を舞台にしたストーリーでありながら、同様なことが、今、世界中で秘密裡に行われていると思えてならない。今や生活の一部分となり手放すことができないインターネットとスマートフォン。しかし、その裏では個人情報把握され、作爲的な情報によって人々の心情や行動が操られて世論がつくり出されていく過程とその結末に震撼！



## 今月の一冊 「レッドネック」 相場英雄 著

あなたは大丈夫ですか？  
自分の頭で考えていますか？  
当たり前の日常を検証し、  
警鐘をならす一冊