



**Jr EAST
TRANSPORT
SERVICE WORKERS
UNION**

J R東日本輸送サービス労働組合

JTSU-E JOURNAL

2021年4月1日(木)
第14号

〒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
【NTT】03-6803-2680 【H P】 【Twitter】
【FAX】03-6803-2681
【MAIL】main@jtsu-e.org
発行人 佐々木 宏 充
編集人 廣 川 尚 彦



3月6日、赤羽会館において、全5地本の仲間が結集し、 **「JTSU-E 2021 春の大集会」** を開催!



全組合員で「21 JTSU 春闘」をたたかい抜くことを確認!

3月18日 申20号 **「2021年度賃金引き上げにおける全組合員一律の
ベースアップを求める申し入れ」回答を受ける!**

会社回答

令和3年4月1日現在、満55歳未満の社員の定期昇給を実施し、この際の昇給係数は「2」とする。

① 新しい生活様式の応援のため、JRE MALLにて社員向け割引商品を拡充します。

【キャンペーン期間：5月10日(月)～6月30日(水)】

② 令和4年度社宅移住期間が15年以上となる社員について、期間制限を1年間延長します。

3月18日、中央本部は、申20号に対する会社回答を受けましたが、到底、妥結できる内容ではないことから、即日、申22号「令和3年度定期昇給を昇給係数「4」での実施を求める緊急申し入れ」を行いました。コロナ禍の1年間、組合員は経験を積み、地域の足であるJR東日本の安全・安定輸送を担い、エッセンシャルワーカーとしての使命と責務を果たすために奮闘し、確実に労働力が高まり、「新たな労働の価値」が証明されてきました。JR東日本会社は、数期連続の増収増益・過去最高益時の期末手当や賃金引き上げ、また、コロナ禍の影響の出る以前の2019年度決算に基づく「2020年度夏季手当」でも低額回答を行い、働く者への還元を常に出し渋っていることから、企業としての社会的公共性の使命と責務が果たされていません。

全組合員が“賃金学習”と“一根拵づくり運動”を通じ、春闘要求を明確にした!
そして、職場からの声を中央本部へ訴え、団体交渉をつくり出してきた!



**全地本から
計88機関
の本部激励**



全ての皆さんに感謝申し上げます!

**働く者の尊厳を守り、輸送サービス労働の価値を更に向上させるために、
「JTSU運動」を雄々しくつくり出していこう!**

3月22日・26日に行なった申22号団体交渉では、エッセンシャルワーカーの“労働の価値”、や賃金本質論を踏まえた労働に対する正しい“評価のあり方”について確認しましたが、会社によって議事録確認を締結できない事態がつけられました。したがって中央本部は、3月31日に以下の8点を通告し、見解を發出しています。

- 【会社への通告事項】
1. 申22号団体交渉は、労働条件に関する協約第258条「昇給の実施」の定めに基づき、第2項で要求した3月31日までに整理しなければならぬ事項であることを労使の共通認識として団体交渉を進めてきた。
2. 申20号及び申22号では、4月1日に実施する定期昇給について、昇給係数「4」を求める組合側と、経営状況を踏まえ昇給係数「2」を回答する会社側とで「対立」し、申20号第1回交渉から計5回の10時間を超える団体交渉をおこなった。
3. 5回に及んだ団体交渉でも労使の意見の一致は図れず、3月26日に開催した申22号第2回団体交渉で、昇給係数を巡る議論は「対立」で終了した。
4. しかし、昇給係数を巡る対立の中でも、組合側と会社側の認識を一致させることができた事項が数多くある。
5. したがって、申22号第2回団体交渉終了時、会社が交渉で回答した内容の言葉の整理を含めて窓口整理とし、整理された会社回答を包含した議事録確認の締結について時間軸をもって進めることを交渉出席者で確認した。
6. 3月26日の申22号第2回団体交渉終了後、組合側が作成した議事録確認(案)を提出し、3月31日までに窓口で整理するべき案件の整理と議事録確認締結を目指してきたが、「交渉において議論した事実はあるが、それを議事録確認として取りまとめる性質のものではない」という会社からの考え方が突如示された。
7. 交渉において「昇給係数のあり方」について認識は対立しているものの、これまで労使が共通認識としてきた3月31日が迫っていること、議事録確認の締結を待つ了解事項の締結を判断すれば、組合員の生活に直結する問題へ発展することから、「組合員・社員を不幸にさせてはならない」という労使合意に基づき、議事録確認の締結はせず、3月18日に示された「回答書」に基づく「令和3年度の昇給の精算に関する了解事項」を締結する判断をした。組合側は、昇給係数「4」の実施を求める考えは変わっていない。定期昇給が減額された影響は、生涯賃金に大きく関わる問題であるため、今後も「昇給係数」2「もしくは「昇給係数」2相当」の特別昇給の実施を求める。

エッセンシャルワーカーの「誇り」と「使命」をかけて、
職場活動を基礎に「全ての仲間」の
「豊かな生活」を実現するために立ち上がる!

**誇り高い労働に相応しい労働条件の確立は、
鉄道の安全とその先の安心をつくり出すために不可欠だ!
生涯賃金を引き下げ、労働者に犠牲を強いる経営姿勢を認めない!**



未曾有の災害となった「東日本大震災」から10年を迎えました。2011年3月11日に発生した宮城県沖を震源とする観測史上最大のマグニチュード9.0の巨大地震は、人間の想像を超える巨大津波を引き起こし、甚大な被害をもたらしました。更に、福島第一原発事故という原発災害で多くの人が避難を余儀なくされました。

過去に例のない震災を経験した私たちは、それを単なる経験や記憶とすることなく「いのちを守る」教訓として、未来へ継承していくことが必要です。10年前のあの日、沿岸部を走行していた列車の乗務員は、押し寄せる津波から乗客の「いのち」と「安全」を守るために瞬時の判断で緊急避難が求められました。そして、見えない恐怖の中で緊急停止した地形を踏まえ、津波から逃れるために高台への避難誘導を行いました。乗客のいのちを守ることができたのは、蓄積された経験労働から身についていた判断力と、線区の特情を理解した「線区のプロ」が存在していることです。

東日本大震災の津波で児童・教職員84名が亡くなった宮城県石巻市立大川小学校をめぐる損害賠償訴訟で、2018年4月26日仙台高裁は、学校側の事前防災の不備を指摘し、学校の校長や市教育委員会の組織的な過失を認める判決を出しました。判決では、学校側は児童の安全を確保する上で「地域住民よりはるかに高いレベルの知識と経験が必要だった」と指摘し、津波浸水予想区域外の校舎であつても、立地を考えれば津波被害は予見できたと認定しました。その上で、学校側が市に提出した危機管理マニュアルに具体的な津波避難場所を明記し、避難経路や避難方法を具体的に定めておく義務を怠り、津波被害を招いたと結論づけました。つまり、例え想定を超える津波であつても、想定できる事態に備えて組織として「やるべきこと」をしていれば、児童は避難し「いのち」を守ることができたとして、起こりうる結果について情報収集分析を行うなどの準備と対策を尽くす「事前防災」の必要性を

東日本大震災から10年！ 災害から学んだ教訓を未来へ継承し、

「いのち」を守るために、防災・減災に向けた取り組みを推し進めよう！

認めました。この判決は、事前防災の不備や不合理があれば、学校や教育委員会にとどまらず、自治体や企業などの組織的な過失責任と損害賠償責任が問われるという厳しい現実を突きつけたものであり、言い換えれば、事前に災害を想定した実効性のある対策の実施と行動を尽くしていれば過失などの責任は問われないということになります。

大川小学校をめぐる仙台高裁判決は、輸送サービス労働に従事する私たちが大災害に直面した際に「いのちを守る職責の重さ」「過失責任」という大きな問題を訴えています。輸送サービス労働は平時ばかりではありません。いかなる状況下においても冷静に判断して乗客のいのちを守るということが求められていることから、その職責の重さはより増しています。したがって、この判決の重さを鑑みれば事前防災は常に求められており、線区の特情を踏まえた対策の実施を会社求めつつ、一人ひとりが命を守る「主体性」を醸成し、現地を歩くなどして人間の感性を養う実地訓練等が必要です。そして、鉄道事業の特殊性に輸送サービス労働の特殊性や専門性を重視した人材育成ができる人事制度をつくりあげていくことが重要です。

今後、30年以内に70%の確率で発生すると言われている首都直下地震や南海トラフ巨大地震、また、地球温暖化による影響を受けた自然災害は広範囲にわたって激甚化していることを踏まえれば、災害の恐ろしさを正しく認識して「事前防災」に努めることは必須です。広域避難の検討とともに、自分で避難のタイミングを事前に決めておく「避難スリッチ」と、事前に避難場所を定めて逃げるという「セカンドベスト」を、日常から訓練しておくことが必要です。災害は発生した時に勝負がついていると言われています。いのちを守るために備えることは、生きている人ができる「唯一の対策」です。災害の教訓を未来へ継承し、いのちを守るための防災・減災に向けた取り組みを、一人ひとりが展開していこう。

J R東日本八王子駅パンフ配布処分事件 「第1回調査」報告集会を開催！

3/18

3月18日、JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件の東京都労働委員会による「第1回調査」が行われました。調査では、あらためて、新入社員に労働組合の紹介パンフレットを渡した行為に対して「就業規則」のみを理由として処分を出したことは、憲法で保障された正当な労働組合活動に対する不当労働行為であり、断じて認められないことを主張しました。

その後、国分寺労政会館にて開催した報告集会には、八王子地本の全支部・全分会の仲間が結集し、各地本・本部・労連（JT SU）・ジェイアールバス関東労働組合も参加しました。主催者を代表し総江副委員長は「不当労働行為は犯罪であり、企業犯罪を許さず、第三者機関を活用したたたかいを展開していく。会社の答弁書は18春闘以降の労労問題で職場規律が乱れたと主張しているが、会社の狙いは組合活動の萎縮や更なる規制だ。安全で安心して働ける職場を実現させよう」と述べました。その後、参加者からたたかいの報告を受けました。「職場での常駐に対して会社から『早く帰らない』と指示された」「パンフレットを配布し、処分を受けたあとも新入社員と普通に仕事をしている。職場規律は乱れていない。当たり前前の組合活動を行っており、これからもたたかいていく」など、現在も組合活動の萎縮や排除が目指されている会社攻撃の実態や、今後も職場活動を推し進めていく決意が述べられました。

第2回調査は、6月18日に開催されます。全職場に関わる問題として、健全な職場を取り戻すためにたたかいを強化します。

脱退パワハラ訴訟 「第4回口頭弁論」報告集会を開催！

3/22

3月22日、脱退パワハラ個人訴訟第4回口頭弁論が行われました。前回の口頭弁論で被告側より提出された反論に対して、原告側からの反論として第2準備書面を提出しました。被告側は「細部についての反論・主張はしない」ことを確認しており、会社は原告の4名に対して行われた言動などは概ね認めています。が「会社が意図してやったことではなく、個人がやったことだ」と主張し、会社としての関与を否定しています。

その後、京橋区民館において、東京地本主催「第4回報告集会」が開催されました。中山委員長は「本日、第2準備書面を提出したが会社は細部については反論しない。4名に対して行った事象については認めている。脱退策動に関わる飲み会等は会社内全体で会社ぐるみで行われたことだ。あったことをなかったことにはできない。4名の仲間と共に真実を明らかにし、勝利しよう」と述べました。その後、4名の仲間から「私たち4名に対して行われたことだけではなく、会社が行った不当労働行為や脱退工作、そして、今も輸送サービス労働組合員に対しての差別がまかり通っていることはおかしい」「会社が行ってきたことを明らかにしないといけない。そして、証明するために最先頭でたたかいていく」と決意が述べられました。

次回の口頭弁論は、5月31日に行われます。現在も職場で表れている差別やハラスメント行為を根絶するために「あったことをなかったことにしない」「たたかいを更に強化します」。

組織破壊を目的とした、あらゆる会社攻撃は許さない！

安全で安心して働ける正常な職場を取り戻すため、職場からのたたかいを強化しよう！

「働きがいのもてる制度実現を 目指すエルダー集会」開催！

制度見直し、労働条件向上のため 「5項目」の実現を目指すことを確認！

3月26日、赤羽会館にて「働きがいのもてる制度実現を目指すエルダー集会」65歳定年制と70歳まで働ける制度の確立を目指して「5項目」を開催しました。コロナ禍の状況を鑑みて、水戸地本の仲間とはリモートで会場をつないでの開催となりました。

集会では、エルダー検証チームがこの間集約したアンケートをもとに問題提起を行い、その後意見交換を行いました。組合員からは18、春闘を契機とした会社による組織破壊以降、本人希望を無視した出向先の提示や、個人面談のあり方など、エルダー制度の根幹が大きく揺らいでいる現実が報告されました。また、エルダー雇用先についても、休日数や作業内容など過酷な労働条件と、作業実態に見合わない低賃金での労働について、悲痛な声が多くあがりました。また「再雇用応募辞退事由書」をめぐる問題や、エルダー先での雇用の問題について改善を実現した報告が出され、エルダー連絡会の必要性についても声があがりました。

高齢者雇用安定法の改正を踏まえ、65歳定年制や、それ以降の雇用の場の確保は大きな課題です。今後、エルダー検証チームを中心として、申し入れや「エルダー制度等の改善に向けた5項目の要求」の実現を目指すことを参加者全員で確認しました。



～エルダー制度等の改善に向けた5項目の要求の柱～

1. 「エルダー社員制度」通りに運用条件を実施すること！
2. 賃金、労働環境などの労働条件を向上させること！
3. JR本体の再雇用枠を拡大すること！
4. 自己申告書や個人面談のあり方を改善し、本人希望を実現すること！
5. 65歳定年制と70歳まで働ける制度を実現すること！

3月30日
申23号

「社員の多様な働き方のさらなる推進」に関する申し入れ

団体交渉を行う！

1月18日、申17号「社員の多様な働き方のさらなる推進に関する説明申し入れ」を行いました。施策実施日の直前になっても団体交渉が開催されない状況が続いていました。本部は、3月18日に申23号をあらためて申し入れ、3月30日、団体交渉を行いました。

2019年3月に「乗務員勤務制度の見直し」が行われ、乗務員の指導等を行う社員の定期列車への乗務や支社等企画部門社員による短時間行路を活用した一部時間帯での乗務により、その経験を指導業務や企画部門業務に反映させることを目指されてきました。

第1項では、その成果と課題を明確にすることを求めました。会社は成果として「企画業務として、現場目線で業務を行えること。課題は、短時間行路の設定がない地方線区では週1〜3回の乗務を目指してきたが、乗務機会がなかった。泊行路を乗務することで、乗務幅・選択肢が広がる。働きやすさ、働きがいにつなげていく」と回答しました。これに対し、本部は、この施策が本線乗務員の充当要員ではないことを確認した上で「選択肢が増えるのは会社としての運用のみであり、安全性・社員の働きやすさの向上にはつながらない」と指摘しました。また、コロナ禍で急速に感染拡大が広がっている中で、今提案を実施するに至る経過と根拠を具体的に示すことを求めました。会社は「クラスターが発生した際の要員確保も必要だ。乗務による要員確保も施策実施の一つの要素であり、社員と会社の成長の観点の中で拡大していく」と回答しましたが「リスク管理として備えるのであれば、職場毎の業務者の考え方を示すべき」と指摘しました。

また、今提案内容を実施することによって、どのように安全性と専門的知見の維持向上に資するのか考え方を示すこと。専門知識・経験のない人が点呼を執行していることや安全レベルがどのように向上していくのかについて、会社は「知らないことを経験することで社員の成長につながる。職場全体でフォローすることにより、安全レベルが低下するものではなく、安全を阻害しているとは思わない」と回答しました。今、職場で行うべきことは、安全第一の文化を確立し、創造すること、専門性を重視した職場風土の構築、人に力が蓄積できる人材育成です。

交渉は、第3項まで終了し、継続して議論を行うことを確認しました。4月1日の施策実施日を全項目の議論を終えずに迎える異常事態であることを踏まえ、早期に団体交渉を開催することを求めています。

輸送サービス労組は、下記の通り申し入れ、団体交渉へ臨んできました！

3月 8日 申 8 号 ダイヤ改正における終電時刻繰り上げなどに関する申し入れ 第2回団体交渉開催

3月15日 申16号 「2021年3月ダイヤ改正提案時に示された就業規則第48条別表第1における担当業務間の相互運用の実施」に関する緊急申し入れ 第2回団体交渉開催

3月30日 申14号 「変革2027『駅の変革』に基づく営業施策の進め方」に関する申し入れ 第1回団体交渉開催

新幹線輸送の「扇の要」として「安全性」「専門性」「人間性」を重視し、仲間同士のつながりを深め、お互いに支え合い、助け合い温かく家庭的な分会組織を目指し、

3月13日のダイヤ改正において、上野新幹線第二運転所の廃止と丸の内車掌区の新幹線部門の移管に伴って、新たな乗務員職場として東京新幹線運輸区が発足しました。

発足を前にした3月7日、江東区富岡区民館で東京新幹線運輸区分会結成大会を開催しました。分会結成に向けて、上野新幹線第二運転所分会と丸の内車掌区分会合同の「基地再編プロジェクト」を立ち上げ、基地再編や「変革2027」、各施策の狙い、組合員の声に基づいた新たな職場づくりに向けた議論を行い、団体交渉に反映させてきました。

結成大会では、世界に誇れる新幹線輸送を担う職場とは大きくかけ離れた職場や、働く者の立場に立たない職場環境の問題について、多くの怒りの発言がありました。

全ての仲間であらゆる理不尽に立ち向かい、たたかう労働組合として「おかしいものはおかしい」と声をあげ、安全で働きやすい職場の創造と、輸送サービス労組への結集をはかっていくことを確認しました。



3月7日 江東区富岡区民館

東京新幹線運輸区分会結成！

東京駅新幹線ホーム下乗務員乗り継ぎ詰所の設置を求める要望署名

116名が取り組み、

3月12日 新幹線統括本部長に提出する！

4点を求めています！

- ① 東京駅新幹線ホーム下に乗務員乗り継ぎ詰所（北部詰所および南部詰所）を設置すること。
- ② 食事および乗務に備えるための時間として有意義に活用できるように環境の整備を行うこと。
- ③ 仮眠チェアを設置を行うこと。
- ④ 異常時の際に時間遅延および在線確認等の情報知得できる機器類の整備を行うこと。



「ジョブ相談特設窓口」を開設！

「安全性・専門性・人間性」が否定されている『新たなジョブローテーション』に“不安”、“不満”を抱えるなど、悩んでいませんか。輸送サービス労組組合員はもちろん、組合無所属の方、他労組組合員の方からの相談も受け付けています。

3月9日 申21号
東京駅新幹線ホーム下
乗務員乗り継ぎ詰所の設置を求める
再申し入れの団体交渉を行う！

3月9日、申21号「東京駅新幹線ホーム下乗務員乗り継ぎ詰所の設置を求める再申し入れ」の団体交渉を行いました。本部は「東京駅新幹線ホーム下乗務員乗り継ぎ詰所は、安全輸送・次の乗務に備えてリラックスできる環境と、食事スペースの確保のために必要であり、乗り継ぎ詰所設置を強く求める」「働きやすい環境を整備することは会社の責務である」と主張しました。

これに対し、会社は「全ての乗務員がリラックスできる場所として東京新幹線運輸区を整備した。よって、乗り継ぎ詰所は全て廃止する。時間があれば、東京新幹線運輸区に戻るのが基本である。しかし、列車遅延などで時間僅少の時もあり、待機場所としての使用は控えて欲しい」と現場の声を無視した回答に終始しました。このような会社の回答は容認できるものではありません。本部は、現場の声、職場実態を把握した上で職場環境を整備すべきことを指摘し、団体交渉を終了しました。

これからも異常時対応を含め、安全で安定した新幹線輸送とサービスを確保し、働きがいを創出できる職場環境の構築に向けて、あらゆる手段と方法を検討してまいります。

品川支部

事前防災と減災を考えていくために
「防災現地学習行動」を行う！

品川支部は、東日本大震災の記憶を風化させず、事前防災と減災について考えていくために、3月10・11日にかけて宮城・岩手県にて「防災現地学習行動」を行いました。

南三陸町では、震災から10年が経過した今も元の姿を取り戻せない街並みに対し、地元住民の方は「街が元には戻らないことを受け入れて前に進むと決めた。この地で生きる覚悟がある」と語っていました。未曾有の困難を乗り越え、現地に住む人々は前に向かっていることを知ることができました。

「気仙沼市東日本大震災遺構・伝承館」は、旧宮城県気仙沼向洋高校の校舎の一部です。気仙沼向洋高校は、津波到達時に学校が指定した一時避難場所にとどまらず、より高く遠い所へ避難して犠牲者がありませんでした。そして今、震災の記憶を風化させまい



旧気仙沼向洋高校南校舎屋上。湾に囲まれた地形のため3方向から巨大な津波が押し寄せる。

と、地元の中高生が当時被災した経験を自らの言葉で伝える「語り部」として活動し、自分たちにできることを探し、行動しています。

10年の歳月は節目ですが区切りではありません。記憶の風化は災害への油断を呼びます。誰もが災害の当事者になる可能性があります。今後も支部内の防災士を中心に議論を行い、防災・減災意識の向上に向けて取り組んでいきます。(岡村 登)

の視点で、コロナ禍の状況を鑑みて、オンライン形式での開催となりました。パネルディスカッションでは、常磐線の運行維持に向けて業務に従事する仲間の現実と、放射能汚染による健康不安について、地域住民の声を各分野の専門家の意見を交えて、JTSUが策定した「労働政策」を更に豊富化するものとなりました。

「安全労働」の視点では、常磐線で働く仲間たちが自らの被ばく線量を「見える化」するために持っているDシャトルを活用した検証で、高線量の内部被ばくしている事実が報告されました。また、高線量区間が存在する帰還困難区域内でインシシとの衝撃時や新たな疫病に対する不安、長時間停車やバスによる旅客救済の体制、放射性物質が付着している車両洗浄など、働く組合員が抱える不安が解決されないままの状態である全線開通を迎え、危険労働に対する会社の対応の不十分さが明確になりました。「健康労働」の視点では「低線量であっても蓄積されることで健康を害する」「低線量被ばくは有害であって避けなければならない」こと。そして、放射能汚染による身体への影響から内部被ばくの危険性も明らかになりました。「新たなエネルギー政策」の視点では、世界各国で原発から「太陽光」「風力」などの再生可能エネルギーへの転換が図られていることを学び、未曾有の原発事故の脅威を目の当たりにした私たちが、原発に依存しない新たなエネルギー政策を地域と共に実現していくことが求められています。また、地域住民の方々が安心して住みやすい「本町の町づくり」と「復興」を目指し、常磐線から創造していくことが必要です。輸送サービス労組は、JTSUが策定している「常磐線全線開通に伴う労働政策(最終報告)」とその実現に向けて、関係する皆さんとの取り組みを強化し、働く私たちが利用する方々の「いのち」と「健康」を守り、地域住民が安心して暮らせるための町づくりを目指していきます。

3月20日

日本輸送サービス労働組合連合会(JTSU)
常磐線全線開通から「1年!」働く私たちが「安全労働」「健康労働」
「新たなエネルギー政策」を考えるオンラインシンポジウムを開催!



いわき産業創造館ラトプ6F 企画展示ホール

3月11日

横浜地本申3号

東日本大震災から10年 震災対策を検証し、
組合員・乗客の生命を守る申し入れを行う!

2011年3月11日に発生した東日本大震災から10年。あの未曾有の大震災では15,900名がお亡くなりになり、現在も2,525名の方が行方不明となっています。東日本大震災では、津波によって人的被害だけではなく、東北地方を中心に沿岸部を走る鉄道施設にも大きな被害が出ました。こうした経験から震災以降、各鉄道会社の間ではお客さまを津波から守るための対策が取られています。

神奈川県によると、津波によって浸水の恐れがある区間はJRだけでも52か所、距離にして70km近くと想定されており、最悪の場合、高さ7mまで浸水する区間もあるとされています。今後30年間に70%の確率で起きると言われている、首都直下地震をはじめ、相模トラフ地震等、いつ震災が発生するかの予想が出来ません。地震・津波対策をはじめとした様々な対策を継続していくことが、震災から社員、お客さまの生命を守ることに繋がり、公共交通機関として求められる重要な課題であると考えています。地震・津波被害から人命を守るための対策を強く求めます。

申し入れ項目

1. 東日本大震災から10年。現在までに横浜支社として講じてきた防災対策を明らかにすること。また今後行う予定の防災対策を明らかにすること。
2. 鉄道敷地内にてお客さまの避難誘導に際し、責任を持つべき範囲を明らかにすること。
3. お客さまと自らの命を守る為に判断した行動は、全て会社が責任を負うこと。
4. 災害時、最善の判断を行えるよう、全社員に定期的な訓練を実施すること。
5. 災害時、迅速な避難誘導を行えるよう、避難設備の増設と訓練を実施すること。
6. 防災に関連した問題が発生した場合は、早期に労使協議を行うこと。

八王子地本主催

野球交流大会

日時 2021年4月21日(水)
9時00分~17時00分
場所 所沢航空記念公園野球場



野球を通じた交流とつながりを深め、
組織強化・拡大を実現しよう!

新たなサークルとして、
「ヒューマン・エコロジークラブ」を
結成します!

JR 東日本輸送サービス労働組合

ヒューマン・エコロジークラブ
結成総会

輸送サービス労組結成から1年。世の中は、新型コロナウイルスの終息が見通せず、コロナの時代で暮らして1年が経ち、私たちの生活様式も変化せざるをえない時代になりました。また、地球温暖化や気候変動、食料危機、水不足などの深刻な問題が「2030分岐点」と呼ばれている通り、私たちの「いのち」に関わる分岐点の年が確実に迫ってきています。これらの危機は人間の行為が引き起こした自然環境破壊と深く結びついています。

その様な中、生態系の一員である私たち人間が、人間生活と自然の調和と共存を目指し、人間とは何であり、どうあるべきか。そして、自然環境保全に向けた具体的な実践を目指し、新たなサークル「ヒューマン・エコロジークラブ」を立ち上げることにしました。多くの組合員や賛同して頂ける地域の方々との連携を広め「ヒューマン・エコロジークラブ」から発信、実践していきます。



ヒューマン・エコロジークラブ結成総会

日時 5月29日(土) 13時30分~

場所 東京都北区昭和町ふれあい館(南久野徒歩7分)
2階 第一ホール

ヒューマン・エコロジークラブ準備委員会

・準備委員長 園部 雄一 (JTSU-E 東京)
・準備副委員長 山崎 俊道 (JTSU-E 八王子)
・準備副委員長 矢部 良明 (JTSU-E 水戸)
・準備副委員長 美濃 勝男 (JTSU-E 八王子)
・事務局長 岡野 靖行 (JTSU-E 東京)