

～進化する労働価値の創造に向け、総合労働政策づくりに挑戦する！～  
輸送サービスビジョン「スタート2024」（2020～2024）を策定

### 総合労働政策を練り上げるための運動の構造

#### ◇各種政策を練り上げるための原点（人本主義経営とコミュニケーション重視）

1. 人の幸せを優先する「人本主義経営」を求めていく。
2. 全組合員のクリエイティブな関係性を尊重し「政策」づくりに活かしていく。
3. 政策づくりを通じ「戦略的に考える力」を備え、組織の強化・拡大を目指す。

#### ◇「基本政策1」の練り上げ

1. 「安全」と「健康」の両輪を回すための、職場でのコミュニケーションを重視し「経験工学」と「人間工学」を考察していく。
2. これまでの労使確認にある「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」を遵守（再締結）していく。
3. 「経験工学」を考察するために、「安全」に労働者の主体性を入れた「安全労働」を描き出し、現場で発生する事象の原因究明やシステムと労働者の「共存」などを学び、「経験」と「知識」を身につけ、「安全労働」という質の高い概念をつくりあげていく。
4. 「人間工学」を考察するために、「健康経営」に労働者の主体性を入れた「健康労働」を描き出し、働く者の視点から、「健康労働」について質の高い概念をつくり上げていく。

#### ◇基本政策1-A 経験工学を基礎に「安全労働」を創り上げる

1. 経験工学に裏打ちされた鉄道・バスの安全を働く者の視点から追い求める。  
(1) 「そもそも『安全』は存在しない」という考え方を基本に据える。そして、この考え方は自動運転になっても同様である。
  - ①業務を遂行する限り危険が存在する。
  - ②危険管理の努力を怠ると必ず事故がやってくる。
  - ③事故はすべてヒューマンファクターが関係する。
  - ④以上3点の視点から、経験を積むだけではなく、様々な事象を分析するなど知識を身につけることで、「経験工学」を考察し、働く者の視点で「安全を極める」ことについて、より質の高い概念を創り上げていく。  
(経験と知識の両者を高めていくこと)

2. ヒューマンファクターを基礎に組織事故の視点から「事故防止検討委員会」（仮称）を職場と共に確立する。

- (1) 各系統の最近の事故事例を分析し、背後要因を取り除いていく
- (2) 日本ヒューマンファクター指導員養成教育修了者を中心に検討する。
  - ①「事故防止検討委員会」の強化・発展
  - ②事故分析法（M-SHEL）
  - ③CSR（企業と社会の持続的な相乗発展に資すること）を労働組合が検討する。

3. 国土交通省やJR東日本およびバス関東会社の施策を検証する

- (1) 各施策実施以降の職場の声を集約・連載し現状を幅広く掴みだす
- (2) 組合員の声をもとに、各施策を検証し、「政策」を練り上げ、議論をつくりだしていく。
- (3) その過程では、専門家の方々とも交流し、鉄道とバスを横断できる「政策づくり」に向け、相互に研究への協力やアドバイスなど受けていく。

4. バスの「安全労働」に向けた取り組みについて

- (1) 「バス事故」の傾向
  - ①最近の「バス事故」の傾向については、定期路線バスの事故が多発。
  - ②過去の「バス事故」の傾向については、貸切りツアーバスの事故が多かった。
    - ・ 関越自動車道「高速ツアーバス事故」（2012年4月29日4時40分）
    - ・ 「軽井沢スキーバス事故」（2016年1月15日）
- (2) 予防型の高度な安全運行を目指す
  - ①事象の原因究明を行い、背後要因を掴みだし、対策を練る。
  - ②技術力向上・教育訓練について
  - ③システムと労働の質、両者の質の向上と調和を図っていく。
  - ④運行管理者の役割について
  - ⑤運転席の設計について
  - ⑥「経験」を積むと同時に「知識」を身に着ける
- (3) バス職場における「働き方改革」について
  - ①運転士免許保持者が他職場に配属された場合の働き方について
  - ②組合員が様々な働き方を経験する場合の制度化について
  - ③第二の雇用の場の創出
- (4) 各地域における「安全交流会議」（仮称）の設置
  - ①バス・タクシー・トラックで働く仲間の交流会

5. 「システム」と「労働力」、両者の質の向上と共存を図ることについて

- (1) 「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」を遵守させる。
  - ①“技術革新”と“労働の質”の向上と共存を図っていくこととする。

（2017年12月27日締結）

- (2) 技術革新について
  - ①自動運転についての考察
  - ②各システムに導入されるシステムの考察
- (3) リスクマネジメント
  - ①自動運転のリスクの検証
  - ②各システムに導入されているシステムの検証
- (4) システムと労働の質の向上と調和について（システムと労働者の共存）
  - ①異常時における労働者の任務の重要性について
  - ②システムと人間が共有・共存できる室の高い異常時訓練のあり方

#### 6. 防災・減災の取り組み

- (1) 現地調査と線区別「鉄道沿線ハザードマップ」を作成する。
- (2) 「労働組合防災」と「地域防災」の連携をつくりだす。

#### 7. 輸送サービスで働く者が連携して「安全」について議論する場の追求

- (1) 鉄道、バス、タクシー、トラック業界で働く者たちの議論の場の確保
- (2) 事故分析など「原因究明・事故予防」活動などの共通基盤の確立
- (3) その他

#### 8. 営業職場のサービス品質の改革について

- (1) 各施策実施以降の職場の声を集約・連携し現状を幅広く掴みだす。
- (2) 障害を持つ乗客への対応「安全政策」について検討する。
  - ①「ホームドアの設置」を求める。
  - ②駅員の配置を求める。
  - ③車いすスペースの拡大と、対応する体制の強化を求める。

#### 9. 「生活サービス」について

- (1) 2017年に生活サービス事業成長プラン「NEXT10」の検証
- (2) 「NEXT10」に伴う、関係グループ会社の目標の検証

#### 10. その他

### ◇基本政策1-B 人間工学を基礎に「健康労働」を創り上げる

～会社の「健康経営」に労働者の視点で「健康労働」を描き出し政策を練り上げる～

#### 1. 組合員の適正人事について

- (1) 組合員の「希望」を優先し、働きがいをつくりだす
- (2) 不適切な「人事」により受ける様々な事態に対しては「健康労働」の視点も適用し対応する。

#### 2. 各単組などの労働条件等について（労働時間、36協定、要員関係等の検証）

- (1) 労働時間（実労働と拘束時間）
- (2) 36協定
- (3) 要員関係
- (4) 管理体制

3. 医療職場の働き方改革に伴う労働条件の向上について

- (1) 医療従事者の労働時間管理の厳守
- (2) 働き続けられる離職者のない適正要員の確保と質の高い要員の配置
- (3) 医療事故のない体制の確保
- (4) 賃金水準の向上

4. 鉄道および自動車運転労働の特殊性について

- (1) 労働時間（実ハンドル時間や拘束時間）
- (2) 休日
- (3) インターバル
- (4) 睡眠時間
- (5) 職場環境
- (6) 過労運転防止策の検討
- (7) 運行管理者の役割について
- (8) その他

5. 災害時の労働条件について

- (1) 台風対策など「計画運休」に対応する労働条件の整備を行う。
- (2) その他

6. 「違法残業」撲滅に向けて

- (1) 「過労死・過労自殺ゼロ」を目指す。
- (2) 2019年4月「働き方改革関連法」が施行され、残業の罰則付き上限規制が確立される。

7. 「勤務間インターバル制度」について確立を目指す。

- (1) バスの「働き方改革」を政策づくりの柱とする。
- (2) 鉄道についても検証する。

8. 精神疾患にかかり休業する組合員への対応

- (1) 労災認定についての支援
- (2) 会社の対応への指摘

9. 職場環境改善（全般）

10. 「感情労働」という概念を定着させ、職場で発生する「精神障害」等の原因について対策を練り上げる。

(1) 接客を業務とする組合員に対する会社内外での「暴力」をはじめ「パワハラ」や「カスハラ」等の声を集約し、経営の基本姿勢を明確にする。

①乗客からの「暴力」は、絶対に許さず法的手段等も含め毅然と対応する。

②職場内での「パワハラ」により、精神疾患と診療された組合員への支援。

③苦情対応での「労災」認定を受けた組合員への支援。

④その他

(2) 関連法や国際機関の対応について認識し対応する。

①「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）

②国際労働機関（ILO）が2019年6月に採択した「ハラスメント禁止条約」

(3) 労働組合としての窓口を設置し体制を確立する。

①相談窓口の設置をはじめ職場のパワーハラスメント（パワハラ）の防止措置を企業に義務付ける「改正労働施策総合推進法」が5月に成立し、今年6月から施行される。これに伴い労働組合の立場からも相談窓口を設置し必要な対応を取ることにする。

11. 「不当労働行為」とたたかう

(1) 経営陣に体質化された「不当労働行為」は、企業犯罪であり「人間工学を否定した行為で、「法的」には人権侵害である。

(2) 「不当労働行為」は、労使関係をはるかに超える行為であり、団体交渉で対立した場合、「第三者機関」を活用してたたかい、社会問題化することで他企業で働く仲間の利益を守ることに繋げていく。

(3) 幼稚化する古臭い労務管理を職場から排除し、全組合員のコミュニケーションにより風通しのよい職場をつくる。

12. 「労働基準法」をはじめとする法令順守に向けた取り組みについて

(1) 労働契約法第5条（平成20年3月施行）：＜労働者への安全への配慮＞

(2) 労働安全衛生法第62条：＜中高年労働者への配慮＞

(3) 労働施策総合推進法（令和2年4月施行）：＜パワーハラスメント防止法＞

(4) 障がい者差別解消法（平成28年4月施行）：＜労働者の合理的配慮＞

(5) 働き方改革法

(6) 民法一部改正（令和2年4月施行）

13. 食事について

(1) 医療組合員との意見交換を行う。

(2) 労働衛生委員会を活用して議論を行う。

(3) 他企業労働者との交流を行う。

(4) その他

#### 1 4. 睡眠について

- (1) 睡眠時間について学んでいく。
- (2) 安全衛生委員会を活用して議論を行う。

#### 1 5. サークル活動の推進【各単組中心の取り組み】

- (1) スポーツ活動の充実を目指す。
- (2) 文化活動の充実を目指す。

### ◇「基本政策2」 雇用・賃金・各種共済・福利厚生の上の練り上げ

#### 1. 各単組の労働条件等の把握と向上（各単組の労働条件、賃金・手当、福利厚生等の把握）

- (1) J R 東日本
- (2) ジェイアールバス関東

#### 2. グループ会社の労働条件の向上に向けて（賃金・手当、福利厚生等の把握と向上を目指す）

- (1) J R 東日本運輸サービス
- (2) J R 東日本ステーションサービス
- (3) J R 東日本クリエーションサービス
- (4) J R 東日本環境アクセス
- (5) J R 東日本・各鉄道サービス
- (6) その他のグループ会社

#### 3. 「J R グループ総優良企業化構想」の実現を目指そう！

- (1) これまでの「労使確認」を遵守する

##### ①「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」（2017.12.27 締結）の基本的考え方

・生産性向上と業務改革にあたっては、グループ会社等における賃金等労働条件の向上に寄与するように取り組んでいくこと。

##### ② J R 本体の「業務委託」等の施策は、グループの労働条件を引き上げることを確認している。

- (2) 同一労働・同一労働条件に向けた取り組みについて

##### ①「輸送サービス連帯労働条件政策（仮称）の練り上げについて

##### ②その実現に向けた労働法制づくりの支援と制度確立に向けたメカニズムの構築

#### 4. 賃金引き上げのたたかいについて

- (1) 現状について

##### ①消費税率10%への引き上げによって、国民の消費生活は冷え込み、日本経済は

低迷。

- ②労働者の実質賃金は97年をピークに低下。
  - ・可処分所得～実質賃金の低下で、使える金が減少している
- ③19年度の最低賃金、東京は1013円といっても、週40時間働いて年収は200万円程度、700円台が17県も存在。
  - ・最低でも賃金1500円から2000円は必要
- ④4割まで増大した非正規労働者
- ⑤大企業の「内部留保」は18年度で449兆円。
- ⑥法人税率は12年の37.0%から19年の29.74%に引き下げ。
- ⑦「働き方改革」に関して（搾取の拡大施策）
  - ・「同一労働・同一賃金」（同一という名の「評価」による格差拡大）
  - ・「労働時間の上限規制」（月100時間、年間720時間と現行を大幅拡大）
    - ：「高度プロフェッショナル制度」導入で年収1075万円以上、残業代ゼロ  
経団連はこれを400万円まで下げる
  - ・「多様で柔軟な働き方」（雇用の流動化・多様化、終身雇用や年功賃金破壊、フリーランス化）
- ⑧JR本体の特殊な事態として昭和採退職後、10年間退職者が出ない
  - ・人件費と業務委託費の両者の増（相殺できない）
  - ・総体人件費を上げない施策の実施

(2) 物価上昇分を考慮した生活向上分としての「基本要求」について

- ①物価上昇分を考慮した生活向上分として、全組合員6000円（2%程度）の一律要求
  - ・連合方針などを参考に、算出根拠を明確にすること
  - ・鉄道やバスとしての「経験工学」に見合う算出手法で実施すること
  - 18春闘時に「率」回答を受けたが、当時「格差ではない」との認識にたった経緯がある。（現本部は18春闘で「率」は格差、19春闘で「所定昇給額」は格差ではないと主張）
- ②JR東日本は、ベースアップについては、二重の格差となる「所定昇給額を算出基礎」としないこと。

(3) 賃上げの様々な要求視点

- ①若手に厚くした「年齢要求」（案・仮称）について
- ②賃金上昇のスタート地点でもある「初任給向上要求」（案・仮称）について
  - ・「初任給の上昇」と「賃上げ率」の関係（初任給が増額しても、全体の賃金上昇につながらない等、初任給の増額と同時に全体を上げるたたかいを構築）
- ③最低賃金の底上げを目指す「最賃要求」（案・仮称）について
  - ・連合の最低賃金の引き上げを掲げていく。

(4) グループ間格差の是正を求める「格差是正要求」（案・仮称）について

- ①業績の良いグループ会社は、JR本体を超えたベースアップを実施するよう求

める。（出向者やエルダー雇用者の任務）

- ②「年齢別最低保障賃金」の導入など、グループ組合員の賃金水準が適正であるかチェックできる体制の確立と協約化を目指す。
- ③「期末手当」「退職金」「福利厚生」などの充実や格差を是正すること。
- ④非正規雇用に適用する「グループ内最低賃金」の協約化
- ⑤「企業規模間格差」と「地域規模格差」、および「女性」の賃金格差の是正

(5) 新人事・賃金制度導入時に議論できなかった「ベースアップ」について、改めて「制度化」を目指す。

- ①ベースアップを実施する場合には「所定昇給額」を算出基礎としないこと
  - ・「所定昇給額」は職責に応じた昇給で、施策導入時に労使が確認していることであり、ベースアップの算出基礎を「所定昇給額」とすることは、二重の格差が生じてしまい、「公平感」や「納得感」が得られず、ベースアップの本来に姿と大きくかけ離れるものとなる。

(6) 賃金引き上げに伴う今後の課題について

- ①18春闘時に施策実施に伴う「生産性向上分」についての議論を行ったことについては、業務に就くことで「生産性向上」「剰余価値」につながることから、ベアゼロ時の対応を含め業績に対する報酬は、その時々の「手当」に反映させるように求めていく。
- ②トヨタ労組の「人事評価でベースアップに格差」をつけ、従来よりも格差をつける制度の提案について
- ③SDGsの目標にある「豊かな生活」をどのように反映させるべきか
- ④評価の考え方の議論に向き合う

5. 働き方改革に伴う、雇用・賃金・手当および福利厚生などについて、労働法制や支援及び政策づくりの練り上げについて

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 非正規労働及び高齢者雇用の労働条件について
- (3) 同一賃金・同一労働について考察する。
- (4) 能力に応じた賃金のあり方などへの対応や検証を行う。
- (5) 格差賃金等の是正を目指す。
- (6) 副業や兼業に対する「政策」づくりを検討する。

6. 各種共済関係の検討

- (1) 各種共済の検討し充実に向ける。
- (2) 乗務員共済（ドライバーズ共済）の確立。

### ◇「基本政策3」 社会保障・年金・医療・介護の充実に向けた練り上げ



1. 社会保障についての学習と問題点を集約し、関係箇所と連携し、問題の解決に向け努力する
  - (1) 全世代型社会保障に向けて制度がどう変化するか認識を深めていく。
    - ①年金について、将来展望を考察する。
    - ②労働について、将来展望を考察する。
    - ③医療について、将来展望を考察する。
    - ④予防・介護については、どうなるのか
  - (2) 財源と社会保障について認識を深めていく。
    - ①国家予算と社会保障の関係を検証する。
    - ②消費増税と社会保障の関係を検証する。
  - (3) 2020年の「年金制度改革」
    - ①厚生年金の短時間労働者への適用拡大を検証する。
  - (4) 副業・兼業の働く時間に伴う制度の考察
    - ①個人事業主（フリーランス）のリスクの問題点について
  - (5) 組合員の声の集約と政策づくり
2. 働き方改革に伴う「社会保障」のあり方などの「政策」を検討する。
  - (1) 副業や兼業に伴う社会保障のあり方など検討する。
  - (2) 将来的には「AI化」等による施策によって失業者が増える危険性があるため、その社会保障的対策は必要であり検討する。

#### ◇「基本政策4」 交通労働政策の練り上げ

1. 交通労働政策の提言
  - (1) 系統間の壁を越えた「横断的政策」づくりは、鉄道とバスの連携で地域社会とのコミュニケーションを図り「まちづくり」や「観光開発」などを行う提言していく。
2. 交通政策と地域活性化や雇用問題等の両輪を回していく。
  - (1) 地域社会とのコミュニティの推進で、議員団や市民団体と共に様々な文化を地域に広め、定住人口の力で交流人口を呼び込み、雇用を守り抜いていく。
  - (2) 新たな雇用を生み出す創造力をつけていく。
3. 体にハンデを持つ乗客に対する交通労働政策
  - (1) ヘルプマークの普及と支援について
    - ①「支援が必要な人」と「支援する人」の両者の認識を高める。
    - ②ヘルプマークに対するの意識を高めるために専門家のアドバイスを受ける。
    - ③オリ・パラ後の教訓を集約し、さらなる交通政策・支援のあり方を練り上げる。
  - (2) 女性専用車両について
    - ①女性だけではなく、体にハンデを持った乗客が利用できるように名称変更を検討していく。

- (3) 東日本ステーションサービスや東日本サービスクリエーション（2019年7月設立）等で働く労働者との交流会をつくりだす。

#### ◇「基本政策5」 環境労働政策の練り上げ

1. 「気象災害」がもたらす対策を基礎とした「政策」づくりについて
  - (1) 台風等の災害に伴う労働条件等の整備を行う。
    - ①「計画運休」に伴う就業規則等の整備を行う。
  - (2) 「運行のあり方」を検討する。
    - ①計画運休や車両基地のあり方
  - (3) 一時避難場所を検討する。
  - (4) 給電・電力インフラの被害について
  - (5) その他
  
2. 東日本大震災の教訓から「働く人の命が守られる安全な社会」をつくりだす。
  - (1) 現地調査や線区別ハザードマップづくりを行う。
  - (2) 「労働組合防災」と「地域防災」への連携で地域貢献を担う。
    - ①「地域に貢献できる防災づくり」～地域と共につくりだす防災・減災活動
    - ②「鉄道沿線のハザードマップづくり」を地域に配布
    - ③地域貢献を人事に反映させる
    - ④ボランティア活動への参加
  
3. 原発事故に伴う、線区や駅の復旧に対する、組合員の異動や生活について、「政策」を練り上げる。
  
4. 利便性・快適性を求めると同時に、環境問題を考え、人に優しい「鉄道の復旧」や「地方ローカル線」を守る取り組みを行う。
  - (1) 「ホットランドフォレスト只見」が取り組んでいる「只見線」復旧と地域づくりの支援を行う。
  
5. 組合員の、これまでの業務や労働運動、生活の経験を議員団や市民団体と共に地域での活動に活かし、雇用の拡充や豊かな生活づくりを描き出し、地球環境を守るための感性を養っていく。
  - (1) アフガニスタンで活躍した医師の中村哲さんの活動を教訓化する。
    - ①「地域づくり」や「旅プレ」の経験などを活かした活動をつくりだす。
  
6. 第二の雇用先につなげる大胆な発想と挑戦

#### ◇「総合労働政策」の練り上げ

1. 「総合労働政策」を練り上げる。
2. 「制度化」に向け練り上げる。

- (1) 労働協約の締結を目指す。
- 3. 「生活充実」につなげる。
  - (1) 生活水準の向上につなげる。
- 4. 「総合労働政策」を地域社会や世界に発信し、仲間と共にネットワークを広げ、地球規模で働く者の労働価値を形成していく

以 上