

# 適正要員を確保し、安全・働きがいのある職場を創造する緊急声明

J R東労組は、申9号『労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定』に関する申し入れをおこない、時間外労働が年々増加する原因を「要員問題」と断定し、全系統・全職場の適正要員の配置を実現するため、12地本が一丸となってたたかいを創り出してきた。そして、時間外労働の増加、時季変更権の乱発など職場で発生する問題を解決するため、本部は7回の交渉を積み重ねてきた。

ところが、団体交渉において会社は、「適正要員は箇所別では課題があるが、会社全体で確保されている」「効率的な業務体制の構築」「区所間・支社間のアンバランスは異動によって解決する」という回答に終始し、私たちとの共通認識が図れず1項目さえも終わることが出来ず1月25日を迎えることとなった。

本部は勤務作成の時期を迎える中で、かんり部会組合員や冬期体制を担う組合員の苦勞など、献身的に業務を担う組合員への負担を軽減するために、本社に対し1ヶ月間の36協定締結を求めてきた。しかし会社は「1ヶ月締結は異例」「事業の安定的な運営のためには6ヶ月締結が必須」と主張し、問題解決に向けた1ヶ月締結の要求を否定し「万が一を想定した準備に入る」とした。J R東労組が早期締結を求めているにもかかわらず、会社が未締結を想定した準備をおこない職場を混乱させているのだ。要求に対してまともな回答も示せない会社が未締結前提の対応を職場に押しつけること自体、ご都合主義の極みである。

また、各地本においても議論に必要なデータ開示を拒むなど団体交渉の形骸化が発生している。特に水戸地本においては、労使で認識一致した内容を会社の自己保身から回答を一転し、一方的に覆すなど断じて許すわけにはいかない。このような現状は、これまでの36協定締結の議論を歴史的に振り返ってもまさに異常な事態と言わざるを得ない。

そして、会社はこれまで示してきた「職場に迷惑をかけない」という姿勢をひるがえし、時季変更権の行使を“留保”した勤務指定を強行したのだ。

## 全組合員のみなさん！

**適正要員は確保されていますか！ 十分な休養は取れていますか！**

**年休は希望した日に取得できていますか！ 制度を活用し肩身の狭い想いはしていませんか！**

**そして、蕨駅ホームで盲導犬を連れた旅客が転落死したことについてどう思いますか？**

電通の過労自殺について連日報道され、過労・残業という言葉が飛び交い、長時間労働が大きな社会問題になっている。本部にも組合員の家族から悲鳴にも似た声が多く寄せられている。社員・家族を不幸にさせないために何をするかということをおこなう会社は想定し対策を打たなければならないのだ。

問題解決に向けて「労使共同宣言」の精神に則り、妥協できない議論をしている。だから問題も先送りできない。

J R東労組は「組合員・家族の利益を守り抜く」という原点に立ち、健康で安全・働きがいの持てる職場をつくるために、12地本とともに一步も引かず最後までたたかい抜く決意である。職場からのたたかいで「現場第一主義・人間尊重企業」を取り戻すために決起しようではないか！

2017年 1月 25日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中央執行委員会