



3月13日、本部は2020年度賞金引き上げ等に関して妥結した。私たちはこれまで、会社施策に対し真正面から向き合い、真摯な議論を積み重ねてきた。その結果、好調な営業収益を上げてきたことは間違いなく、さらには、度重なる台風被害の復旧、常磐線全線再開までの取り組み、新型コロナウイルス対応等を担っているのは現場の仲間である。会社がその組合員の努力を評価し、7年連続のベースアップの実施を判断したことなどを総体的に受け止めて、苦渋の判断ではあったが妥結した。

20春闘における会社の姿勢は、「経労委報告」を基本とした考え方が色濃く示された。それは「収益拡大を社員へ還元する『賞金引き上げ』と、職場環境の整備等に資する『総合的な処遇改善』を車の両輪と位置付け多様な選択肢の中から自社に適した方法・施策を検討・実施していくことが重要である」と示されている。ここに、会社の基本スタンスがあった。私たちは、20春闘のたたかいを総括し、取り巻く情勢を見定め、組合員の負託にこたえるため、継続した職場からのたたかいを推し進めていく。

春闘の取り組みと同時に、各地では過半数代表者選挙が行われた。選挙で選ばれた過半数代表者は、36協定締結の他にも、安全衛生委員会への出席など重要な役割を果たす。また、労働時間を労働基準法の制限から外し、超勤手当なしで残業できる「高度プロフェッショナル制度」を職場に導入するかどうかの判断にも、過半数代表者が関わる。よって、社員から広く信頼され、職場の問題解決のため具体的な意見をもち、行動できる人を選ぶことが重要だ。

昨年、過半数代表者の選出にあたって、一部の職場で問題が発生し、JR東労組中央本部は団体交渉を行い、不適切な手続きの禁止事項を確認してきた。それは(1) 充分な周知期間を設けず選出手続きを行うこと(2) 投票用紙に番号を記載し、その番号と社員名を対照させ、投票内容を把握すること(3) 投票用紙を配布する際、特定の候補者に投票するように働きかけを行うこと(4)

「新生JR東労組運動宣言」を身近なものにしていこう!

開票前に投票内容を確認すること(5) 事前に周知していた投票期間を変更し、前倒して投票を行うこと(6) 社員親睦会の代表者が選出手続きを経ずに過半数代表者になること(7) 選出手続きを経ず、一方的に過半数代表者を指名することの7項目が会社から回答された。

しかし、A職場では、現場長と副区長が分會書記長を呼びつけ、「立候補したと伝える情報を掲示板から剥がせないか」と長時間にわたり組合員入と言えろ行為がされた。また、B職場では、分會長が区長に対して、衝立を設置するように要請したが、現場長は「設置しない」とどうせ誰か誰に入れたか把握しているから」と発言するなど、未だそのような問題が絶えない。私たちが求めていることは「過半数代表者選挙を、まずは厳正に行うべきである」ということだ。さっさと当たり前のことが、未だに確認したことさえ守られないことは、風通しの良い職場とは言えない。

新型コロナウイルスの感染拡大は後を絶たない。そして「世界大恐慌」を想起させる株価の暴落など、社会は閉塞感が漂っている。私たちは組合員の雇用と利益を守るために「走りながら考える」状況が今後も続く。特に現場で働く組合員は、感染への恐怖や、感染した場合の対応などへの不安を募らせながら業務をしている。このようにして労働環境などを整え、組合員を安心させ、働きやすい職場をつくり出すのか、具体的に対応していくことが急務な課題だ。このような時だからこそ、労働組合として様々な労使議論の場を粘り強く求めていくことは、当然の責務である。

私たちは「新生JR東労組運動宣言」を掲げて、早1ヶ月が経過した。運動宣言は、向こう数年間変えることなく、その実現に向け奮闘していく。改めて、6月に開催される定期大会でも「運動方針案」として提起していく。全組合員はもちろん、離脱者も含めて議論していただきたい。また、これらのたたかいを、一部の役員のためだけに切り縮めるのではなく、広く組合員と議論を行い、「たたかひ方」を学び、組合員の問題意識も高めながら運動をつくり出していく。職場からのたたかひを通じて、「新生JR東労組運動宣言」を組合員の身近なものにしていこう。

申16号 医療職場の職場環境改善等を求める 申し入れを行う！(2月28日)

医療職場において、人口構造の変化に伴い医療機能の需要等の変化も想定されている中、医療・看護の質を確保するだけではなく、働きがいを出していくことも重要です。高齢化社会を迎える中、JR病院のビジョンを明らかにし、「命」に関わる医療現場において、職場の現実や環境変化に伴う改善を行い、健康経営のもと働きがいの向上を実現し、「一人にしかできない」業務の質をより高めるために団体交渉を行ってまいります！

- 主な要求項目**
- 少子高齢化等大きな社会変化を迎える中、JR病院の役割・ビジョンを明らかにする。
 - JR東総総合病院の改修計画・内容について明らかにすること。
 - 看護業務に必要な事前準備については、勤務時間内に行えるように改善すること。
- 他5項目 (詳細は業務部速報No.90を参照してください。)



申17号「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」に関する申し入れを行う！(3月6日)

2月19日に「車両職新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」提案を受けて以降、2月6日に申13号の解明交渉を行うと共に、職場から議論を積み重ねてきました。

解明交渉で明らかになった、中途採用社員が各施工科のOJTを一回りすることや、グループ会社採用社員の教育体制が充実すること、業務委託箇所を含めたOJT教育の実施に、職場から期待の声が寄せられています。

現場配属された新入社員が、その職場に必要な知識・技術や、基礎的な工具の取扱いが身に付いていない現状を危ぶむ声もあり、基礎技術教育をより実践的な内容としていく必要があると見ます。一方で、OJTの教育担当者業務量が過多になっている現実を踏まえ、現場の意見を取り入れ負担の軽減も実現しなければなりません。

「配属箇所および総合研修センターにおいて、車両の各機器の役割と、活車・戸閉・力行・制動等の一連の流れが理解できる教育を行うこと」という項目をはじめ、全12項目を申し入れしました。新入社員も教育担当者も、技術力と働きがいが向上できる体制を構築するため、団体交渉を行ってまいります！

(詳細は業務部速報No.98を参照してください。)

申18号 「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する申し入れ 第一回団体交渉を行う！

2月18日に「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」提案を受け、1月24日に申12号で解明交渉を行い、議論経過を基に職場で議論を重ねてきました。

休暇制度の拡大や現業機関におけるフレックスタイム制の拡大は、歓迎する声がある一方、要員が厳しい職場現実では、制度を活用することも容易ではないという切実な声も寄せられています。さらに、ハラスメント防止規定や退職手当の支給制限などでは、基準が不明確で公平・公正な判断が行われるのか疑問の声も上げられています。また、現業機関のフレックスタイム制も、育児・介護をしている組合員や事務職から拡大を要望する声も寄せられています。加えて、高度プロフェッショナル制度導入に向けては、手続きや労働条件の細部が未定のままであり、導入に向けては多くの労使議論が必要と言わざるを得ません。

集約された職場からの声に基づき、3月6日に全16項目を申し入れました。(詳細は業務部速報No.99を参照してください。)

そして、3月17日に申18号の第一回団体交渉を行い、第一項から第四項まで議論しました。

「第一項 制度の見直しに当たっては、職場の意見に基づき、全ての社員の労働条件と働きがいの向上に資するものとする」ということは、気兼ねなく利用できる制度を目指すということ、制度の見直しについては働きがいのさらなる向上を目指すものであり、制度を切り縮めていくのではなく、今回見直しをするエルダーやテンポラリースタッフなど、全ての雇用形態で向上していくことが重要であることについて、認識一致しています。しかし、職場現実として要員不足によって制度が活用できない状況が生み出されかねないという私たちの主張に対しては、主張が合いませんので、また、地域や職種によって要員受給のアンバランスが生じていることは否定できないとして、平準化しながら要員配置の改善に取り組みたいと回答しています。

「第二項 感染症法において、医師から就業制限が発せられる感染症に罹患した場合は、有給の休暇とすること」については、基本的な考えは、私傷病休暇・保存休暇・年次有給休暇、状況によっては半休も取得できるとし、無給の休暇を有給にする考えはないことが示されました。これまでも、本人の持病や家庭環境など特別な事情には考慮し、既存の制度で対応してきており、新型コロナウイルスに対しても一時的な取扱いを行っていることが示されました。

「第三項 年次有給休暇について、取得事由の制限のない時間単位の取得を可能にすること」については、時間単位の取得に対するニーズは承知していることですが、鉄道事業の特性があり、作業ダイヤや行路など出管理している箇所は物理的に厳しく、現時点では時間単位の取得は考えていないということです。

「第四項 養育休暇および看護休暇の対象となる範囲に「孫」を加えること」については、「孫」というニーズは承知しているが、祖父母世代より、親世代に対する制度を改善する余地があると考えていることが示されました。

(詳細は業務部速報No.1003を参照してください。)

要求の実現とはなっていませんが、認識の一致が図られた項目や、会社の考えがはっきり示された団体交渉となりました。これから第五項以降も、安全で安心して働ける環境、働きがいの持てる風通しの良い職場づくりに資する制度となるように団体交渉を行ってまいります！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行され、柔軟な働き方が広がられています。社会情勢に踏まえて様々な変化が私たちの身の回りでも生じています。取り巻く情勢を見定め、職場現実を踏まえて、働きやすい職場づくりをしていきましょう！

