



9月16日臨時国会にて、第99代首相に「安倍政治」を引き継ぐとする菅氏が指名された。菅氏は就任以降「自助・共助・公助」を何度も言うが、公としての責任をしっかりと果たし「国民のために働く内閣」をまずは有言実行してほしい。コロナ禍における経済政策など、課題

山積の中の新政権発足である。今後の私たちの「生活」に直結することを改めて認識し、関心を持つ行動が必要である。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響が深刻化する中、JRR総連は、JRR総連推薦議員懇談会・共同代表に対して「コロナ禍の旅客激減に伴う減収への支援等に関する要請行動」を行った。そして、共同代表である末松義規衆議院議員の働きかけにより厚労省および国土交通省との意見交換を実現してきた。意見交換では、り患した場合における勤務・手当・プライバシーの問題や、減収に対する支援の必要性など、労使の努力だけでは解決できない課題について、具体的に要請を行った。このような状況下においても、国に対して要請を行い、建設的な議論を行えるのは、30年以上積み上げたJRR総連・JRR東労組の取り組みの結果と言える。引き続き推薦議員や連帯する仲間との連携を強化し、あらゆる面から課題の解決に向けて取り組んでいく。

8月22日、東京地本第37回再建大会が開催され、暫定執行部から提起された全ての議案が可決され成功裏に終えた。2月の組織分裂から約半年間、多くの役員が脱退するなどの現実の中、厳しい議論を積み上げ地本再建を実現した東京地本の全組合員に敬意を表したい。また、当日会場にはJRR総連傘下の単組を始め、多くの職場からの激励・メッセージが寄せられ、まさしく組織の総意として実現した大会であった。組合員からの発言では、職場に取り残された怒りや悔しさ、そして18春闘前後における中央本部に対する厳しい意見も出された。また、ようやく話し合える場ができて良かったとの率直な意見

私にとってのJR東労組を確立し 明るい未来を切り拓こう！

見もあり、組合員の本音の声に基づく新生JR東労組運動の課題・教訓とすべき大会であったと言える。中央本部は組合員の声や現実を真摯に受け止め、全組合員からの信頼回復に向けて取り組んでいく。厳しい環境下の中であるが本部大会以降、立川運転区分会再建、バス関東本部再建、そして東京地本再建と着実に運動を進めさせている地平に立ち、全ての仲間と共にさらなる組織の再建と、強化・拡大に取り組んでいく。

現在開催されている各部会定期委員会の中では、異動の懲罰のあり方や、休業指示に係る就業規則等の改正について、一部管理者等の対応に対する不信や不安を感じていることや、コロナ禍を理由にすべてを可能とし施策を進めようとしているかのような姿勢に危惧する声など、安全第一で安心して働ける職場風土・環境の構築を強く求める声が出されている。そして、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が社会的に深刻化する中、今後の生活はもとより雇用に対する不安の声も出されている。

9月9日、JR東労組は「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」を全12地本との議論を経て発出した。日本における新型コロナウイルス感染症に関連する倒産は累計で500件、解雇・雇止めは累計5万人を超え今も尚収束が見通せない現状と、JR東日本単体・連結の第1四半期決算、そして2021年3月期の業績予想は過去最大の赤字幅である現実は、職場の存続や雇用に関わる問題であると強い危機感を抱かざるを得ない。まずは、現実を受け止め全組合員で危機感を共有し、鉄道・バス・医療の安全を守ることを最大の価値基軸に、「安全・健康・ゆとり」を掲げ、働く側の視点で各種施策等に向き合い健全な経営基盤の構築を目指していく考えである。そして、雇用と職場を守るために、職場の英知を集結し黒字経営に向けた提言づくりを取り組んでいく。

雇用の危機に直面した今だからこそ「私にとってのJR東労組」を確立し、グループ会社を含む組合未加入者にJR東労組への結果を全組合員で呼びかけ、明るい未来を切り拓いていこう！

「休業指示に係る就業規則等の改正について」議事録確認を締結！

中央本部は、「休業指示に係る就業規則等の改正について」6月9日に提案を受けて以降、労働組合としてチェック機能を果たせる制度の実現を目指し、職場議論を行ってきました。解明交渉に向けては400件、基本要件に向けては300件におよぶ組合員の声を集約し、これを基礎に団体交渉を行いました。新型コロナウイルス感染症が収束しない中で、取り組みをつくり出し、本部交渉を支えて頂いたことに感謝いたします。

申3号交渉において、休業実施前の労使の協議について「具体的な提起があれば応じる」とはしています。しかし、事前に労使協議を行い休業を実施するという確認には至りませんでした。労働条件に関わる重要な部分について、いかに労使協議等を活用して組合員の不安を解消するのかが議論すべく、8月17日「申4号『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する申し入れ（その2）」を行いました。その中で「組合員の不安を解消するための労使のコミュニケーションは、これまで通り行っていく」「会社も必要があれば説明を行う」「組合から提起があれば協約に基づき議論を行う」「各地方における労使議論は、これまでと変わらず行う」ことについて認識を一致させ、8月26日に議事録確認を締結しました。

今後、実際に休業が指示される場合には、本部一本社や地本一支社間において、必要な労使協議等を行い組合員の不安解消に向けて取り組んでいきます。休業が発生する事態は、労働組合としても望むものではありません。しかし、そのような事態に備えるためにも、団体交渉の議論経過を共有していきましょう！

今後、実際に休業が指示される場合には、本部一本社や地本一支社間において、必要な労使協議等を行い組合員の不安解消に向けて取り組んでいきます。休業が発生する事態は、労働組合としても望むものではありません。しかし、そのような事態に備えるためにも、団体交渉の議論経過を共有していきましょう！

■休業指示の目的と雇用の確保について

- (組合) 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。また、健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。
- (会社) 当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施するものである。
- (組合) 会社の維持発展と組合員の雇用確保を行うことにより、組合員が安心して働ける環境を整えること。
- (会社) 雇用についての提案をしているものではなく、休業は様々なリスクの発生に立ち向かうためのものである。

■休業指示の判断について

- (組合) 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。
- (会社) 鉄道事業の特性から、異常時等には一定程度の要員は必要であることから、自宅での待機等となる社員と休業を命ずる社員が混在する可能性もあると考えている。
- (組合) 発生したリスクの状況により、休業の日数、対象となる職場、平均賃金に対する支給額の率が変動する性質が休業にはあるのか明らかにすること。
- (会社) リスクの内容を踏まえて、その都度判断していくこととなる。

■事前の周知について

- (組合) 休業指定される組合員に対して、事前に周知する時期と内容を明らかにすること。また、休業の期間や平均賃金、支給率、賃金の減額の有無等については勤務指定前までに組合員に丁寧に説明すること。
- (会社) リスクの発生状況を共有すべく、出来る限り早めの周知を行うものである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。
- (組合) 休業指定する時期を明らかにすること。
- (会社) 基本的に勤務指定の際に、休業の日を指定することとなる。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合においては、新たに休業を命ずる場合や指定した休業を変更する場合もある。
- (組合) グリーンスタッフ、テンポラリースタッフ、エルダー社員においても休業する際は丁寧な説明を行うこと。
- (会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を周知することとなる。

■平均賃金の算出について

- (組合) 組合員の平均賃金を算出するときは、職場単位で一斉に算出し、以後当該事象による平均賃金を変更しないこと。
- (会社) 平均賃金の算出にあたっては、労働基準法等に則り取り扱うこととなる。

■平均賃金に対する支給率について

- (組合) 休業を実施し、かつ賃金の減額がある場合は、支給される組合員の賃金は100/100を基本とし、以後当該事象による支給率を変更しないこと。
- (会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。

■各種手当等との関係について

- (組合) 寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。
- (会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。なお、提案の内容以外の事項については、現行通りに取り扱うこととなる。

■各種手当等との関係について

- (組合) 寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。
- (会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。なお、提案の内容以外の事項については、現行通りに取り扱うこととなる。

参考 「別居手当」賃金規程132条（支給方法）
第3項 その月において、勤務した日がない場合は、その月分の別居手当は支給しない

■適性検査と訓練について

- (組合) 休業を実施する状況においても、業務に必要な適性等を維持すること。
- (会社) 業務に必要な適性検査については、随時実施する考えである。
- (組合) 休業を実施する場合においても、業務に必要な教育や訓練等を行うこと。
- (会社) 必要な業務については休業を指定する考えはない。

■異常時への対応について

- (組合) 異常時や突発的な事象に対応するための要員（出勤予備、宿直等）を確保したうえで休業を実施すること。
- (会社) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。
- (組合) 休業を指定した組合員には緊急呼び出しを行わないこと。
- (会社) 基本的には休業を指定した社員等に勤務を指示する考えはない。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合においては、指定した休業を変更する場合もある。

■公正・公平な実施について

- (組合) 休業の指定にあたっては、個人の状況を把握したうえで、公正・公平に実施すること。
- (会社) 社員の状況については、日頃より把握に努めているところである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。

■議事録確認

- (組合) 休業は経営の維持と雇用の確保に繋がる術であることから、休業を指定する際にはリスクを乗り越えていくために有効な議論が行えるように、前広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること。
- (会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

※議事録確認事項の詳細については、解説集を発行しておりますので、そちらをご参照ください。