



菅内閣が「国民のために働く」と誓い高い支持率でスタートして1ヶ月が経過したが、現在では若干下落傾向となっている。菅首相が日本学術会議の新会員任命を拒否したことも下落の要因の一つにはなっているようだ。拒否した理由を求めると「総合的、俯瞰的観点」と理由

なる理由で煙に巻き、法の解釈を変え違法な決定を追求すれば「行政改革の対象」と論点をずらし批判をかわそうとしている。過去を振り返ると、拒否された6名は特定秘密保護法や安全保障関連法など安倍内閣の政策に反対を公言した学者である。独立性が高い日本学術会議の組織改革を持ち出す強権的な手法は許してはならない。無関心は独裁政権の始まりであり、やがて我々の生活に及んでくる。高支持率に流されることなく注視しなければならぬ。

一方で新型コロナウイルスによって経済も世界的に打撃を受け、日本では解雇や雇止めが6万人を超え雇用悪化が加速している。ANAでは経営悪化を受け、早期退職を募集し、年末手当ゼロ、基本給の削減を含めて年収を対前年3割削減することを組合に提案したと報道があった。JR東日本も2021年3月期の業績予想を発表し、連結通期予想で4180億の赤字計画であることが発表されているが、ある雑誌では仮にこのままのペースで赤字が続くと純資産を約7年で食いつぷすといわれている。未だ収束が見えない情勢からすれば赤字が続くことも予想され、この状況は雇用問題に繋がると強い危機感を持っている。

組合員の雇用と生活を守るため「職場からの挑戦」で未来への提言づくりを練り上げよう!

コロナ禍の中で我々は感染対策を積極的に担い、安全・安定輸送をつくり出し、日々奮闘している。情勢や実績だけでなく、各職場での「組合員の現実からの声」をもとに要求額や根拠を練り上げ、要求実現に向けて奮闘していく。

会社の打ち出す各種施策は最終的に労働強化として私たちに覆いかぶさってくることは間違いないが、大切なのは赤字・コロナ禍という厳しい現実に対し単にこたえることなく、施策議論・検証議論をつくり出す、議論を通じて必要な要求を掲げ、建設的な議論で団体交渉を行い、議事録確認の締結、以降は確認事項を守るためのたたかいを全組合員で実践する、労働者の視点で正面から切り込んでいくのが新生JR東労組である。そして「JR東労組緊急提言」にもあるように、私たちは労働者の立場で黒字経営に向けて提言づくりを職場から練り上げている。その結果軸が11月16日の「2020政策フォーラム」である。黒字基調にしていくのは労使での協力関係なくしてあり得ない。そして、いつの時代も現場第一線の声こそがリアルなのだ。お互いに過程は相容れなくとも同じ目標に向けて「職場からの挑戦」で成功をさせよう。赤字の国鉄からの脱却を目指し、「職場と仕事と生活を守る」という国鉄改革の精神を組合員と学び、教訓化することが、今、求められている。

会社が予測する未来が想定より悪い方向に進んだ時にどのような未来が待っているのか。新型コロナウイルスの感染が爆発的に増えた場合、ワクチンが出来なかった場合、テレワークが想定以上に社会に浸透した場合、外出自粛が続いた場合、インバウンドの低迷が続いた場合など、想定が外れば労働者の雇用に直結する問題が発生する。またANAの基本給削減は対岸の火事ではない。実際に行うには労働局の監査基準があるため労使合意が絶対条件となるが、労働組合に加入していなければ合意なしで削減される可能性がある。

だからこそ今、「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」を基礎に危機感を共有し、赤字とコロナ禍を乗り越え、全組合員と共に黒字経営をつくり出すために、組合員の英知を集めること。雇用の危機に直面した今だからこそ、組合員加入者やグループ会社で働く全ての仲間へJR東労組への再結集を呼びかけていく。

「法令改正に伴う就業規則等の改正について」提案を受ける(10月2日)

今回の改正は、育児・介護休業法施行規則等の法改正にあわせて、育児や介護を行う社員が介護休暇や看護休暇を柔軟に取得出来るようにするもので、改正後は1時間単位での取得を可能とする内容です。会社は「これまで育児や介護に関する法整備への対応と同時に、法律以上の制度も構築してきた。今回の改正は法令改正分のみでの対応となるが、制度全体として働きがいの向上に資するようにする」としています。

■実施内容

1. 「介護休暇」「看護休暇」について、時間単位で取得可能とする。(就業規則第78条)
 - ⇒時間単位で使用する場合、始業時刻から、又は終業時刻までの連続する時間で、所定労働時間未滿で指定できる。※勤務時間の中間での使用はできない
 - ⇒半日単位の使用の取扱いは無くなる
 - ⇒乗務員等の作業ダイヤがある箇所や、交代制勤務のある箇所でも使用可能とする
2. フレックスタイム制を適用する箇所でも、時間単位での休暇の使用が可能となる。
 - ⇒始業時刻から、又は終業時刻までの連続する7時間以内で使用できる
3. 時間単位の休暇は、8時間で1日単位の休暇として取り扱う。
4. エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフも同様の改正を行う。

■実施期日

令和3年1月1日

■提案時における特徴点

- ・病院勤務も対象になる。出向者は、出向先の就業規則が整備されれば取得できるようになる。
- ・交代勤務や乗務員勤務の場合は、代務を立てて対応することになる。現行で行っている突発や勤務途中の体調不良などの対応と同様になる。
- ・フレックスタイム制を適用する社員は自分で勤務時間を設定できるが、社員が安心して看護・介護が出来るように制度として整備する。
- ・制度実施前に半日単位で取得していた場合、制度実施後は半日を4時間として扱う。
- ・休暇の申請があったものに関しては取得させる。申請のあった休暇を優先し取得出来るようにする。

今回の改正によって、今後働き方が変化していきます。特に、私たちが求めている乗務員や交代制勤務など、作業ダイヤが指定されている箇所でも、時間単位での取得が可能になります。より柔軟な対応が可能になることは良いことです。しかし、休暇の管理方法が複雑になることが予想されますし、作業ダイヤのある箇所での具体的な取扱いなど、明確にする必要のある点は多くあります。

中央本部は働きがいの持てる実効性ある制度の実現にむけて、職場の実態に基づいた議論を行っていきます。

幹本申1号 JR東労組新幹線協議会
「第2回定期委員会」発言に基づき「申し入れを行う!」
 (10月2日)

新型コロナウイルスの感染拡大が収束しない中、安全・安定輸送に努めている現状、設備改善を求める声が上がられています。安全を大前提として働く組合員の健康を確保し、働きがいの向上に繋げていくために申し入れを行いました。鋭意団体交渉を行ってまいります!

〈申し入れ項目〉

- 1 新型コロナウイルス感染防止のための対応及び対策を明らかにすること。また、社員が安全に業務を行える体制を構築すること。
- 2 乗務員職場における本工務員・乗務員の雇用の現状を明らかにすること。また、本人希望を尊重すること。
- 3 組合員・社員が働きやすい環境をつくり出すために、仙台駅ホーム乗り継ぎ詰所の設備を以下の通り改善すること。
 - ①上りホーム東京方及び下りホーム盛岡方に給湯設備を設置すること。
 - ②下りホーム盛岡方に女性用トイレを設置すること。
- 4 睡眠の質を向上するために、那須塩原電留線の休室建物内の防音対策を行うこと。

部会政策フォーラム

部会としての専門性を発揮して仲間と議論し、組織強化・拡大をつくり出していきます!

10月3日、「部会政策フォーラム」を浦和コミュニティセンターにおいて開催しました。新型コロナウイルス感染症拡大を受けて、雇用と利益を守ることに、コロナウイルスなどから組合員を守ることに、新たなワークスタイルが求められる中で、働き方についてなど、コロナ禍の影響にふまえての提言が多くいただきました。今回、医療部会

は新型コロナウイルス感染症対応の最前線でもあり、参加とはなりませんでしたが、紙面で提言を行いました。

18春闘の混乱は部会運営にも大きな影響を及ぼしましたが、6部会全てにおいて部会の旗を守り、それぞれの専門性に特化した運動を行ってまいりました。新型コロナウイルスによって、私たちを取り巻く環境は大きく変化してしまいましたが、安全と健康を守る基本は変わりません。臨時列車が減少し、終電の繰り上げも計画されている中、休養時間や作業間合いなど、この間各系統において懸案事項とされてきた事項について、この機会を捉えて改善に向けた議論を行っていくこと、そのような運動を通じて組織の強化・拡大に繋げていくことを確認しました。今後、集まって議論する場を大切にすることも、各部会からの政策提言も積極的に

行っていく予定です。

本部政策フォーラムへの代表には営業部会が選出されました。

◆営業部会

「組合員の雇用と利益を守るための収入確保。今私たちに何が出来るのか?」～「国鉄改革」の実践から学ぶ～

◆運輸車両部会 バス分科会

「乗務員とお客様の命を守る。社内の防疫、防犯体制の充実を図る。」

◆工務部会

「コロナに負けるな!新たな『ワークスタイル』～現場でなければできない仕事、テレワークで出来る仕事～」

◆かんり部会

「『サステナブルなJR東日本グループ』を目指す中のかんりの役割」

◆きかく部会

「テレワークの検証」

◆医療部会

「看護師の労働条件向上と職場環境の改善について」～団体交渉の検証とその後の医療～

各部会の提言内容