



2020年度年末手当は2ヶ月で受給した。年末手当を受給した当日のホームページのアクセス数は4万4千件を超えた。多くの方が注目したのは、コロナ禍における生活不安からだと思う。

コロナ禍と会社の赤字業績予想という厳しい状況下で、

組合員と共に要求をつくってきた。盛岡地本や千葉地本ではアンケートを取り組み、その中で分かったことは、コロナ禍や赤字であっても、自らの家族の健康を確保しつつも、自らの健康を確保しつつも、現実として「ローンが払えない」「奨学金が返せない」などがあること、一方で変わったことは自宅待機などにより生活費が増えたことである。バス関東東本は、団体交渉において「生活が維持できない場合は会社に在籍し続けることができない」という私たちの主張を会社との共通の認識に高めることができた。

「生活を守っていく」という組合員の生活実感から要求をつくり出したことが大きな教訓である。組合員と要求の根拠を深めることを通じて、スローガンである「赤字・コロナ禍においても雇用と生活を守るため緊急提言の議論を深め、年末手当等要求の実現に向けたたたかいを全組合員でつくり出す」ということを貫徹することができ、要求額には届かなかったとはいえ、多くの組合員が妥結結果に対して一定の成果として実感できるものとなった。

私たちは社友会と違い、団体交渉ができる。また12地本ある組織であるからこそ、地方にいる組合員の声を本部が掴むことができる。これが本来のJR東労組運動であり、本部が目指すJR東労組だ。年末手当交渉は、組織一体となって向かうことができた。しかし、新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当が支給されないことに多くの不満の声も聞いており、課題は残っている。

会社は「変革2027」で目指した運輸業と非運輸業の比率6対4から5対5を目指すとし、経営体質を強化していくためにチケッ

多くの仲間が結集できる JR東労組をつくり出そう!

トレス・キャッシュレスの推進、ワンマン運転の拡大、ドライバレス運転の実用化、スマートメンテナンスの推進のほか、主要駅周辺のシェアオフィス事業の拡大や新幹線での荷物輸送など鉄道事業以外のビジネス強化を検討している。会社は、来年度はコロナ前の8割に戻ると予想を立てているが、これはワクソン開発が前提であり、私たちを取り巻く状況は依然厳しい。

「雇用と生活を守る」ために会社と向き合えるのは労働組合でしかない。9月9日に本部は「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」を提出した。JR東日本発足以降、初めての赤字という危機感を共有し、健全な経営を目指すために何ができるのかを職場から議論した。秋田地本からは、政策フォーラムの提言で「車両センターの体験パーク化」として、技術を商品化し、若手技術者の技能向上と職場存続の提言をした。また東京地本は、東地申3号「健全な経営基盤の構築に向けた申し入れ」として、私たちができる収入確保、お客さまが利用しやすいサービスの提供や環境整備についての提言8項目を申し入れた。黒字経営をつくり出すためだけに、現場で働く者の視点やお客さま視点からアイデアを出し合い、自らの働き方の変化も受け入れた提言である。東京地本座談会では多くの組合員から提言に対して意見が出されて内容が深まっていくだけでなく、新たな提言も出された。まさに雇用と職場を守り、「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場をつくり出すため、組合員一人ひとりが繋がりをつくり、JR東労組の必要性を実感することができた。

多くの職場でこの厳しい状況を切り拓くために組合員一人ひとりと議論していくのが新生JR東労組である。緊急提言の取り組みをつくり出していることに自信を持ってJR東労組の必要性を語り、組織拡大に繋げていこう。私たちは、団体交渉で会社と真摯に議論することができるからこそ、提言実現に向けて多くの組合員と議論し、知恵を出し合っていく。

定期委員会での発言に基づいて議論を行い、設備改善などは現状を確認して必要な対応を検討するなどの回答を得ました。また、新型コロナウイルス感染症の対応では、安全を守ることを第一にしていくことで認識が一致しました。

今後、働きやすい新幹線職場を構築するために、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』発言に基づく申し入れ」の団体交渉を行う (11月26日)

定期委員会での発言に基づいて議論を行い、設備改善などは現状を確認して必要な対応を検討するなどの回答を得ました。また、新型コロナウイルス感染症の対応では、安全を守ることを第一にしていくことで認識が一致しました。

今後、働きやすい新幹線職場を構築するために、議論を行っていきます。

議論の特徴点

- 第1項** 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。
 - ・収束の見えない中で、安全・安定輸送を確保していることに感謝している。
 - ・マスクの着用、手洗い、消毒、企画部門ではオフピーク通勤、テレワークを取り組み、現業機関では自宅待機とできる箇所でのテレワークを行ってきた。
 - ・自治体と連携して対策を取り組むこともあるが、自治体によって対応が異なることもある。統括本部で一律の対応にならないこともあるが、エリアの支社と統一性を持っていく。
- 第2項** 乗務員職場における本体エルダー社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。
 - ・本体エルダーの希望者は乗務員が多いと認識しているが、設備・電気・車両に比べると乗務エルダーは少ないのが現状である。
 - ・エルダー先の提示についてはこれまでと取り扱いが変わるものではない。提示が遅いという指摘について、スケジュール感は認識している。
 - ・出向先についても、エリアと職種を第3希望まで把握している。どこがマッチするか考えていく。
- 第3項** 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。
 - ・設備要求は以前からあり、現地の確認を行っている。東京新幹線車両センターの構内に大きな工事が不要な温水設備を取り付けた。仙台についても流し台を整理すれば設置できると考える。各系統と検討していきたい。
 - ・今後も引き続き要求はしてもらいたい。
 - ②下りホーム盛岡方に女性用トイレを設置すること。
 - ・女性社員が仙台下りホームの休憩室から中央改札内のお客さま用トイレを使用していることは承知している。
 - ・トイレは最低限の設備だと認識している。今後、設備計画を立てていく。
- 第4項** 睡眠の質を向上するために、那須塩原電留線の休養室建物内の防音対策を行うこと。
 - ・設備は大宮支社の管轄であるため、依頼し対応している。引き続き大宮支社と検討していきたい。
 - ・この箇所に限らず現地に足を運び、現状把握をしていきたい。

申9号「法令改正に伴う就業規則等の改正について」

団体交渉を行う(12月14日)

今回の改正では、乗務員や交代制勤務の職種においても、看護休暇や介護休暇が時間単位で取得が可能になります。様々な事情を抱える組合員にとって、選択肢が広がることは良いことです。

交渉の中では、組合員が申請した休暇を取得できるようにすること、休暇の取得要件や申請に関わる考え方は、現行の取扱いと変わらない事などを確認しました。

緊急提言に基づく議論と併せて、働きやすい職場や働きがいの向上について、職場から検証と議論を行っていきましょう。

議論の特徴点

- 第1項** 看護休暇、介護休暇の時間単位での取得の拡大は、鉄道事業の特性を踏まえ、働きやすさに繋がるものとする。
 - ➔制度拡大の目的について、認識を一致させました。
 - ・乗務員勤務や交代制勤務も取得できるようになる。半日単位で取得できたものが勤務種別に関係なく時間単位で取得できる。一時間単位で柔軟に休暇を取得できることによって必要なときだけ取得できる。取得の仕方によっては回数も多く取得できる可能性があり安心に繋がる。
- 第2項** 看護休暇、介護休暇は、申告した時季に取得させること。そのための作業ダイヤ等の整備や適正な要員配置など、必要な措置を講ずること。
 - ➔休暇取得の基本的な考え方について認識の一致をはかりました。また、要員について会社は「必要な要員は配置する」「今回の改正において要員の考え方に変更はない」としており、各職場において休暇が取得できているか引き続き注視していく必要があります。
 - ・休暇としての考え方は変わらない。申請された休暇については指定することが基本となる。
 - ・時間単位の取得をする場合、勤務が確定後、勤務の休憩時間との兼ね合いをみて時間が決定する。調整が必要な場合もコミュニケーションをとり、一緒になって考え取得する時間を確定していく。
 - ・突発的な事象については、これまでの休暇と考え方は同じである。就業規則に則り対応していく。
- 第3項** 看護休暇、介護休暇の時間単位での取得について、全社員が制度の内容と具体的な取扱いを理解できるように、情報配信とともに管理者からの丁寧な説明を行うこと。
 - ➔社員教育の必要性について議論し、継続した取り組みが重要であることの認識を一致しました。
 - ・周知の方法は、広報誌、ガイドブック、研修、会議などあるが、周知方法を限定するものではなく、必要な周知を行っていく。
 - ・制度について学習の場を作るべきだとの意見があることは把握している。制度の全体を理解することも大切である。
 - ・管理者や支社にむけて、機会をとらえてバックアップしていく。

JR東日本運輸サービス協議会

労働条件および労働環境改善に向けた申し入れ(全59項目)を提出!

11月27日、JR東日本運輸サービスに対して、連申第2号「労働条件および労働環境改善に向けた申し入れ」を行いました。

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」施策を実施して8年が経過し、プロパー社員への車両検査・運転技術の継承のための教育などに全力で取り組んできました。今後の車両検査・運転技術を担うプロパー社員は確実に増えていますが、作業責任者などの人材育成・技術継承が課題です。

安全・安定輸送の確保のためには現場で働く組合員・社員の「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場をつくり出す必要があります。この間の協議会を通じた議論を踏まえ、現行の労働条件・労働環境の改善に向けて、共通21項目、各事業所に関して38項目、合計59項目の申し入れを行いました。今後、精力的に議論を行っていきます。

申し入れ内容の詳細は、12月1日発行の「JETTSの風 第2号」を参照してください。