



新型コロナウイルス感染症拡大が止まらない中、東京都に4回目の緊急事態宣言が発令された。世論の不安視する声を無視するが如く開催される東京オリンピックは無観客とはいえ、直前でありながら盛り上がり欠けているのは今の国民の素直な答えではないか。私たちの命や安全はこの次で国民の支持率や秋の衆議院議員選挙を意識した菅政権のメンツではない。

そのことはJR東日本にもあてはまるのではない。いま職場ではオリンピックやコロナ感染症について説明動画を見ることが多くなっているが、質疑もなく一方通行、あとはタブレットを見て対応しろと言わんばかりである。「黙って従えはいい」という企業体質、「仕方ない」という職場風土は、様々な事象として現場に現れている。

安全面では、昨年11月5日、田沢湖線・赤淵駅〜大池沢信号場間でグループ会社の工事管理者が沿線撮影作業を行う際、線閉着手前と知りながら建築限界内にレールスターの搬入を行った。驚いたのは、線閉責任者と作業責任者はルールを逸脱している認識はあるものの作業時間短縮のためにやむを得ないと考え注意をせず、指令からの問いに「行っていい」と虚偽の報告もしている。また、今年6月16日、米坂線・手ノ子〜羽前沼沢間で、作業区間を誤ってレールスターを載せし列車と衝突した事象では、線閉責任者と工事指揮者は、地図アプリを使わなければならないほど土地勘がなく作業箇所を25kmも間違えて到着し、しかもその作業箇所は翌日に作業する予定の箇所、線路に立ち入りする際にも何も確認しなかったようで、作業者が列車に気付いたのはわずか64m手前、トンネル内にて待避することができずトンネル出口まで走行させ降車し、レールスターを載せたまま退避した。まさに命を落とすもおかしくない事象である。他にも保守作業誤りは後を絶たず、このことはハイインリッヒの法則の「29」の事象として、私たちに警鐘を鳴らしている。JR本体で担ってきた業務を、グループ会社、パートナー会社、下請け会社、孫請け会社へ

JR東日本の企業体質に対して、JR東労組の姿勢が問われている！ 夏季輸送に万全な体制で臨もう！

と、鉄道事業を十分に経験していない会社が担うようになり、今まで培ってきた安全文化、特に様々な経験に裏打ちされたルールの重要性が理解されなくなっている。そして、ほとんどが発生主義となり、対策が対策として成り立たず、鉄道事業の担い手も育たず、その結果、命や安全が脅かされている。

また、ある運輸職場でおこなった組合員の葬儀に対し、目を疑うような会社対応がされている。コロナ禍を理由に会社が葬儀を任切り、葬儀に参列して香典を出したいという社員に対し、「参列者を個別に声掛けして人数を制限している」「気持ちよくなるけど遠慮してほしい」「そういう人たちは、自己満足だ。自分の気持ちだけで遺族のことを考えていない」といった心無い言葉が返ってきたそうだ。しかし分金が葬儀場に連絡すると「通夜には一般の方もお越し頂ける。コロナ対策についても県外の方も含めて人数制限はかけていない」とのことであった。嘘をついてまで会社が葬儀を取り仕切ろうとしたこの事象は、今の企業体質を物語っている。

このような、「赤字コロナ禍」に乗じた上意下達、物言えない風土、安全や働きがいを守る事象は各地本定期大会でも報告がされており、またまた職場には埋もれているのではないだろうか。しかしこのことを許しているのも現場で働く私たちでもあり、このような企業体質、職場風土にどのように立ち向かっていくべきかが、JR東労組として大きな課題である。

本部は「8・9フォーラム」を開催する。職場で発生しているあらゆる事象をきちんと共有し、会社の狙いや、現実を踏まえて私たちの組織展望を議論し、本部をはじめ部会やバス本部から提言を示し、「職場と仕事と生活を守るため」にJR東日本の企業体質に立ち向かっていく意思統一をめざしていく。

「仕方ない」とたまたか切れたかった21春闘の課題、総括にもついで、夏季手当のたたかいは再申し入れを行い、粘り強く生活実態を訴えた。実現はしなかったが重苦しい職場の雰囲気は一石を投げ、今後の組織展望の道筋を切り開いた。あきらめ感、閉塞感を吹き飛ばすために全組合員で職場議論を強化しよう！

申1号 第40回定期大会発言に基づく申し入れを提出！

6月21日開催の第40回定期大会では、コロナ禍における列車運行の確保のために各系統で奮闘してきたにも関わらず夏季手当が昨年度以下となったことへの怒りや、安全と施策に関する問題点などが発言されました。

「新たなジョブローテーションの実施」についても、一部の職場でキャリアプランを全く無視した納得感のない異動が行われている現実や、新たに実施したワンマン運転についても教育が実施直前となり混乱するなど、安全がトッププライオリティとして位置づけられているとは到底思えない職場実態、そして上意下達で現場の声に踏まえない企業風土を指摘する声があり危機感を持ちました。

会社の発展には、組合員・社員の力が必須です。本部は職場を代表する代議員からの切実な発言に基づき、安全・健康・ゆとり・働きがいを実感できる企業風土を目指して団体交渉に臨みます。

- 【申し入れ項目】
1. JR東日本およびグループ会社・パートナー会社等で発生する事故・事象に対する原因究明を行い、同種事故の防止に向けた対策を講じ、命を守ることを最大の価値軸に、安全第一の職場風土を構築すること。
 2. 「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」の実施から1年以上経過する中においても、未だに組合員の納得感が得られない事象や異動先での課題等も発生していることから、検証を行い、団体交渉等における労使確認事項を遵守すること。
 3. 「ワンマン運転の拡大」に伴い、新たに実施したワンマン運転において発生している課題を把握し対策を講じること。
 4. 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当として、全従業員（出向者含む）対象に一律5万円を期末手当とは別途、支給すること。

安全第一でモチベーションを向上できる職場を目指して、組合員の声に踏まえて団体交渉で要求実現を目指そう！



申2号 「新JINJREシステム導入に伴う組合費控除取り扱い変更に関する説明申し入れ」提出！

5月20日、会社から「10月から新JINJREシステムに変更となるため、JR東労組で行ってきた方法での組合費控除はできなくなる」と説明を受けました。

JR東労組の組合費控除は「賃金控除に関する協定付属覚書」に則り、労使慣行として行われてきました。そこで「従来の覚書に則る方法による組合費控除を労使合意としたい」旨を会社に伝えました。しかし、会社は「10月以降は現方法では継続できない」とし「労働組合が行う共済事業の掛金及び組合費控除等の賃金控除に関する覚書案」を示し、締結の検討が求められました。多くの地本から「納得できない」との声がある中、会社は7月8日に「平成4年1月16日に締結した賃金控除に関する協定付属覚書の解約について」を交付してきました。

JR東労組は、会社による新システムの導入に伴い、一方的に取扱いの変更が示されたこと、そして労使議論中にも関わらず「賃金控除に関する協定付属覚書」の解約通知が示されたことに対し、納得できません。協約等に関する議論は、締結相手の了解を得るべく誠実な努力・配慮を行ったうえで「労使合意」を前提とすべきであることから、全6項目を申し入れを行いました。

- 【主な申し入れ項目】
- 組合費の控除方法の変更にあたり、JR東労組の了解を得るべく誠実な努力・配慮を行わなかった理由について明らかにすること。
 - 組合費の控除方法の変更および「賃金控除に関する協定付属覚書」を見直す理由を明らかにすること。
 - 組合費の控除方法の変更点を明らかにすること。また、組合費の控除以外の項目について変更点はないのか明らかにすること。

組合員や職場の役員の負担増につながる可能性があることから、丁寧な労使議論を経た「新たな覚書の締結」を求めていきます！

申3号 「安全で安心して働ける医療機関等の実現に向けた申し入れ」提出！

医療職場では、新型コロナウイルス感染症の爆発的な流行とその対応など、企業立病院の役割を超えて、地域医療に貢献しています。しかし今後、人の往來増加が考えられる以上、組織として感染防止のリスクマネジメントの徹底の必要性が増しています。そのような中でも、医療職場で働く組合員・社員は医療や看護の質を下げることなく、業務の確実な遂行と医療職場で働く社員の働きがい、より良質な医療や看護を提供するために奮闘しています。

したがって、安全で安心して働ける職場と、ハラスメント等もなく誰もが話しかけやすい・働きやすい風通しの良い職場環境とするために、全12項目を申し入れました。（詳しい内容は業務部速報をご参照ください。）

安全・健康・ゆとり・働きがいが持てる
医療職場をつくるため、共に議論しよう！

申4号 「業務委託駅における人身事故等が発生した場合の現地責任者業務の委託範囲について」に関する申し入れ提出！

6月17日に会社から「業務委託駅における人身事故等が発生した場合の現地責任者業務の委託範囲について」の説明を受けました。「さらなる輸送品質の向上を図るために、管理しているエリア内の業務委託駅に駆けつけて、現地責任者業務を行える運用とする」と示されていますが、安全を確保し、命を守ることができるのか強い問題意識があります。この提案は、2014年以降、労使で議論して議事録確認を締結している内容です。

JR東労組は、安全を第一とするJR東日本グループをつくり上げるために全6項目を申し入れました。（詳しい内容は業務部速報をご参照ください。）

安全第一の企業文化をつくり出すために、
職場から議論を巻き起こそう！