

【組織課題提起】
良いものは良い、悪いものは悪いと明確にし、
組合未加入者に加入を呼びかけよう！

安否動きやすい職場へ入りを阻害する事案が多発している。
退職者が多く、原因は賃金、高経歴者も年收が数万円下がるため。
長時間労働、低賃金、不規則勤務を解消し、魅力ある職場にしたい。
19時勤務で通勤通勤、その日の夕方に出勤し翌日午後退勤という行路がある。
事故が起きかねない行路あり、改善を要す。

提言に対する各セクションでの討論

【バス関係】

退職者が多く、原因は賃金、高経歴者も年收が数万円下がるため。
長時間労働、低賃金、不規則勤務を解消し、魅力ある職場にしたい。
19時勤務で通勤通勤、その日の夕方に出勤し翌日午後退勤という行路がある。
事故が起きかねない行路あり、改善を要す。

【工務関係】

線開の事故が相次ぐ。思い込み・勘違いは人間ならあり得る。しかしルールが守られないのか？
「考えない」と事故は止まらない。
「考えない」と事故は止まらない。
「考えない」と事故は止まらない。

【営業関係】

駅あわや車庫事故、分件作業での空室開閉器の確認時、隣接線の進入が10m前で停車。
列車運行中の急ぎ作業であった。
この作業はタヤ改正し、社員を教育できないか？
と会社に指摘されていた。
「お詫言え」という姿勢で終始、背後には責や工期の圧縮、JRの能力低下がある。
責任感に裏切られた。
「お詫言え」という姿勢で終始、背後には責や工期の圧縮、JRの能力低下がある。
責任感に裏切られた。

【業務課題提起】
安全と健康の「自己責任化」を許さず、
22春闘と総合労働条件改善に向けて声を上げよう！

「柔軟な働き方」の肝は「業務の融合連携」
「一部支社機能を保持」
「現場で解決できるものは現場で解決」
「会社は当社の社内分業が、系統の根柢の最も重要なもの。融合させていへばこの価値観だ」として、運用は各支社や職場で考えている。
業務の融合は「多能化」を意味する。
一人の労働者の労働強化が前提になる。
その中で安全・健康が脅かされることは認められない。
「組合に所属していることをとらえておかないで、列を止められて意見が言えない。
業務が多くなるからか、列を止められて意見が言えない。
業務が多くなるからか、列を止められて意見が言えない。」

提言に対する各セクションでの討論

【バス関係】

退職者が多く、原因は賃金、高経歴者も年收が数万円下がるため。
長時間労働、低賃金、不規則勤務を解消し、魅力ある職場にしたい。
19時勤務で通勤通勤、その日の夕方に出勤し翌日午後退勤という行路がある。
事故が起きかねない行路あり、改善を要す。

【工務関係】

線開の事故が相次ぐ。思い込み・勘違いは人間ならあり得る。しかしルールが守られないのか？
「考えない」と事故は止まらない。
「考えない」と事故は止まらない。
「考えない」と事故は止まらない。

【営業関係】

駅あわや車庫事故、分件作業での空室開閉器の確認時、隣接線の進入が10m前で停車。
列車運行中の急ぎ作業であった。
この作業はタヤ改正し、社員を教育できないか？
と会社に指摘されていた。
「お詫言え」という姿勢で終始、背後には責や工期の圧縮、JRの能力低下がある。
責任感に裏切られた。
「お詫言え」という姿勢で終始、背後には責や工期の圧縮、JRの能力低下がある。
責任感に裏切られた。



安全・命を最大の価値基軸に
「職場と仕事と生活」を守るため仲間と共に未来を切り拓こう！
JR東労組中央本部発表

◆10年後の未来が「いま」到来！

2030年度期末決算は連結で177億円の赤字となり、今も株主株の影を受けて赤字が続いています。
「変革の心」では、「鉄道の子」等を起点とした「1」の提供から「2」の生活における「豊かさ」を起点とした社会への新たな価値の提供へ」と転換し、生活サービス事業「T・S・U・C」事業に資源を重点配分するとしています。
一方、コロナ禍で10年先の未来が前倒しになったとして、会社は「変革のスピードアップ」を発表しました。
本部としてどのような未来を待っているのかを測ります。

◆機械化で浮いた時間を使って「多能化」が目指される

会社は「変革のスピードアップ」の中で、「業務の多岐」「ワンマン運転」「スマートメンテナン」を掲げ、デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速を目指しています。
第1の柱は「業務の多岐」です。
デジタル化や接客指定席券売機、お客さまサポートコールシステムやAIでの接客により、出欠が無人数化が進んでいます。
特に、改札のカーテンをあえて閉め、インターホンで呼び出された対応を取り組みも始まっています。
また、7月導入のフルバネ化された副業は、社員が生活サービス事業も担えるようするための布石も捉えられます。
しかし課題として、無職や委託職の拡大、管理職の管轄エリアが広がり、異時時に駆け付けられない問題や、他系統からの異動者に対する教育にはつきが生じる問題も起きています。
支社や拠点駅に運転取扱いに長けた人を配置して現場を確保しつつ、サビレと異時対応に強い駅をつくる理解があります。
いま、兼務発給が推進されているのは「統括センター」や「営業統括センター」へ移行する布石と考えられ、多能化が進みます。
社員は拠点駅に集約され、機械化や無人化、浮いた時間を使って駅にお客さまを呼び込む企画立案するなど、作業タヤで捉われない働き方をすると考えられます。

◆変革の陰で、あわや死！事故！
今こそ「働く側の視点」でモノ言える企業風土が必要！

JR東日本の企業風土は危機的です。
米坂線の線開区間とは全く異なる区間にレールスターを載せて列車と衝突した事象や、田沼湖線の線開着車前知りながらも建築限界内にレールスターを搬入した事象など、あわや死！事故という事象が発生しています。
これらはハイソケットの法則の1対200の「20」にあたる言葉です。
背景原因に迫ることが重要です。
赤字に乗じた意地、おかしな思想でもモノを言えない風土、安全と働きがいを守る事象は職場多く埋もれていく。
一方で「仕方ない」という諦め感が蔓延していないでしょうか。
会社はコロナ禍を機に、更なる効率化を目指しています。
多能化は必要だが、命や安全を脅かすこと、人間性をも否定することは認められず、従って、変化の中での必要となるのは、働く側の視点、正面から切り込み、技術継承を確実にし、命と安全を確実に守れる職場づくりと、メンタルヘルスを含め、労働者の健康を確保する視点で議論をつくり出すことです。
その議論を通じて、要求を掲げ団体交渉で確認・協約化し、以降は確認事項を守らせる実践を交えます。
そして、労働条件の維持・向上のために組織強化・拡大最大の課題です。
以上の問題意識を述べ、本部からの発表をします。

3. 想定される未来 (駅・乗務員)
統括センターや営業統括センター業務⇒多能化が進む
乗務員は「多能化」を進め、多岐業務をこなす。
乗務員は「多能化」を進め、多岐業務をこなす。

JR東日本の企業体質に是々非々の構えで立ち向かい、
職場の創意工夫した取り組みで組織強化・拡大を取り組もう！
関会あいさつ(要旨) 書記長 加藤 誠

「安全で働きやすい職場と労働条件をつくる」ことを阻害する事象に危機感を持ち、具体的骨格と対策、総合労働条件改善の要求を職場で議論しよう！
「安全で働きやすい職場と労働条件をつくる」ことを阻害する事象に危機感を持ち、具体的骨格と対策、総合労働条件改善の要求を職場で議論しよう！

「組合員の真意を掴み、職場での議論を徹底し、組織強化・拡大のつねをつくりだそう！
私たちは2020年2月「新牛JR東労組連動宣言」を提出し、4つの柱を掲

4. JR東労組の問題意識
乗務員は「多能化」を進め、多岐業務をこなす。
乗務員は「多能化」を進め、多岐業務をこなす。

現在、私たちの共に取り組む職場問題は、新型コロナウィルス感染防止対策の強化
徹底と、重症化させないための対策に思いいます。
よって、希望する乗務員に対するワシンの職域接続を早急に行なえる環境を整える
申請が出来る環境へと切りかえていきます。
このことは、社会に果たす役割の
重責と、その役割を果たす組合員の命を守るためであり、会社の責務です。
これまで
経験したことのない爆発的な感染拡大が進む中で、直前に課題に向かい、組合
員の不安を解消し安全で安心して働く職場環境を構築するために申し入れました。

私たちが、是々非々の構えを堅持し、JR東労組として初めての再申し入れを行い、各地方からの見解を聞き、JR東日本の企業体質に組織として立ち向かってきた、夏季手当のたたき教育を実践し続けていくことであります。
安全・命を最大の価値基軸に「職場と仕事と生活」を守るため仲間と共に未来を切り拓こう。
「安全・命を最大の価値基軸に」を掲げ、本部からの発表をします。
本日は、大変ありがとうございました。

【第1セッション】
1. 工務部会
工務職場の未来 ～さあ、みんなで考えよう～
2. 連車部会 (検修)
組合員の雇用と利益を守るため「職場からの挑戦」で立ち向かおう！
3. バス本部
魅力あるバス職場をつくり出すために
【第2セッション】
1. きかく部会
企画業務と職場の変容、それに対応するきかく部会の姿
2. 営業部会
「駅の変革」の組合づくり～人だからできる仕事と人材育成～
3. 連車部会 (乗務員)
命と安全を全ての価値基軸に雇用を守り私たちがこれから働いていく職場を創造するための提言！
【紙上发表】
1. かんり部会
安全と働く仲間を守るために
2. 医療部会
夜勤の負担軽減、人員不足の解消、労働時間管理の適正化、システム化を目指して



「安全で働きやすい職場と労働条件をつくる」ことを阻害する事象に危機感を持ち、具体的骨格と対策、総合労働条件改善の要求を職場で議論しよう！
「安全で働きやすい職場と労働条件をつくる」ことを阻害する事象に危機感を持ち、具体的骨格と対策、総合労働条件改善の要求を職場で議論しよう！