



2001年9月11日、同時多発テロから20年が経ち、アフガニスタンから米軍が撤退した。そして、タリバンが再び武力で権力を奪い返し、暫定政権を廃止させたが「恐怖政治」の再来やテロ組織との関係など懸念は多いとされている。テロの根源は各地に

広がる紛争や貧困、格差であり、この20年間犠牲になったのは弱い立場の間人であった。日本では終戦から76年が経った。憲法9条に基づき専守防衛から敵基地攻撃能力の保有へ日米一体となり踏み込むという動きもあるが、常に犠牲になるのは弱い立場の子供や女性、労働者であることを歴史から捉え返し、憲法9条を守り広めていく活動の重要性が増している。

1年延期となった「東京オリンピック・パラリンピック」の開催にあたり、職場から期間中においても「命」を最大の価値基準軸に安全第一の夏季輸送をつくり出してきた。しかし、東京オリンピック・パラリンピックは社会的に様々な物議を呼んだ。開催直前には、「差別」「偏見」「女性蔑視」など日本社会に潜む旧態依然の体質が表れ、様々な問題が発生した。また、新型コロナウイルス感染症拡大が収束せず緊急事態宣言の最中の開催となり、国民は不要不急の外出自粛を求められ、イベントや学校行事などが中止されるなど、矛盾や疑問、賛否の声が交錯し最後まで混沌とした。

そのようなことがあったが、東京オリンピック・パラリンピック開催に終始強い意欲を示してきた菅首相は、パラリンピックの開幕直前の9月3日突如辞任を表明した。その過程では、自民党人事の刷新を図ることで政権の浮揚なども目論まれていたとも報道されている。第49回衆院選の争点も私たちが子供たちの将来に大きく関わる「憲法改正」と言われている中、これまでの新型コロナウイルス感染症対策も含め、改めて政治に関心でも無関係ではいられない事を認識し、行動しなければならぬ。

一方職場では、コロナ禍における日々の奮闘を足跡にするような、ハラスメントなど未だに多くの問題が発生している。事象に対し団

## 安心して暮らせる社会と、魅力と働きがいある職場と仕事を「職場からの挑戦」でつくり出そう！

体交渉等を通じて問題の解決を図ってきているが、不満や不信、改善を求める声が続いていない。また8月中旬にある営業職場で複数のコロナ感染者が発生し集団感染が疑われる中、会社は認めずある1人の原因を1ヶ月以上も前の会食とされ、会社からの指導・教育を受けた。細心の注意を払い日々奮闘している社員を欺き、自己責任とするかのような官僚体質が一部職場に表れている。

厚生労働省の調査によると、個別労働紛争相談件数で、パワハラに関する件数が8年連続でトップとなり、職場における最も深刻な課題となっている。背景として、昨今は人手不足や過剰な成果主義、業績向上圧力など「職場環境に関する組織的要因」が作用していることが少なくないと言われている。パワハラ防止の法制化から一年経過し、今やパワハラは社会的病理となり、極めて企業の組織的な課題となっている。官僚化した体質が物事の疑問や矛盾を生み問題を発生させ、弱い立場の労働者を苦しめるのであれば労働組合として看過できない。私たちの職場が、命令と服従のもと恐怖で支配されることのないよう、すべてのハラスメントを許さないたたかいを強化していく。

8月25日、JR総連と共に推薦議員懇談会の所属の国会議員に対し、JR東日本の「新たな働き方」に関する説明会を開催した。参加された議員の方から「厳しい経営状況にあることは理解するが、働く者が犠牲になるコストダウンには疑問がある」「安全と健康を守る側で勤務間インターバルを整備してきたことから逆行している」「休む時に休めない安全は置き去りになり、事故につながる可能性がある」など職場と同様の認識が示された。社会が変化しようとして「職場からの挑戦」で諦め感・閉塞感を打ち破り、安全第一で働きがいと魅力の持てる職場と仕事をつくり出そうという声はないか！

「安全第一」のニーズは変わらないことを強く認識すると共に、それを支える労働者の安全と健康確保を前提として、施策に向き合う事が求められている。今こそ、安心して暮らせる社会を目指し行動しようとして「職場からの挑戦」で諦め感・閉塞感を打ち破り、安全第一で働きがいと魅力の持てる職場と仕事をつくり出そうという声はないか！

## 申10号「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ 9月10日提出！

柔軟な働き方を通して「安全・命」を脅かされるわけにはいかない！  
組合員の労働条件にかかわる施策に対して、33項目を申し入れる！

解明交渉を行ってきましたが、会社回答に対し職場からは、安全と健康の確保、働きがいの維持・向上など強く求める声が出されています。解明交渉後、職場からの声を集約し、全33項目を基本要素として練りあげました。

### 要求の根拠となる考え方

1つ目は、主たる業務が明確になっていなければ、安全やモチベーションの向上にはつながりませんし、技術・技能の定着と継承の観点からも主たる業務の位置づけは重要です。そして、全ての人が業務の融合を担えるわけではありません。よって、雇用確保を前提とし、安全第一で全組合員が活躍できる施策としていかなければならないと考えます。

2つ目は、主務職以下の職名の統合をすべきではないと考えます。職名統合によって役割分担に捉われない意識の醸成により、多能化・複任化が進められることが予測できます。その先には業務・担務に紐づく職務手当などの見直しにつながることも危惧されるからです。

3つ目は、統括センター及び営業統括センターとなり、業務の融合が進めば、業務やマネジメントの範囲が広くなります。そのことにより、かなり部会の組合員の負担が増えることが考えられます。また、働き方が変化することによってキャリアアップの実現・把握にも影響が出かねません。働きがい向上の施策としていかなければならないと考えます。

4つ目は、業務が融合されることにより適切な休養時間が確保されないことにはなりませんし、適切な労働時間管理をすることが重要です。健康が確保できる体制の構築が必要だと考えます。

5つ目は、具体的な議論は各地方になることから、本部と各地方が連携を強化し、チェック機能の役割を發揮していくことが重要だと考えます。

大きく5つの要求の根拠となる考え方に基づき、「職場と仕事と生活を守る」ために職場議論を徹底していかねばなりません。今後の各地方での議論に向けて、基本交渉とそれ以降のたたかいについての「たたかいの柱」のもとに、全組合員で議論していきましょう。そして、より一層団結力を強化して立ち向かっていきましょう！

### たたかいの柱

1. 系統の専門性・特殊性が希薄になり、安全・健康・働きがい損なう形での「業務の融合・兼務」及び「職名の見直し」を許さず、雇用の確保を前提に年功賃金を堅持し、本人希望が尊重され、将来に亘り働きがいを持つ職場と仕事をつくり出す
1. 主たる業務を明確にし、知識・経験を蓄積し判断力・指導力を兼ね備えた人材の育成及び指導者の定着を図り、技術・技能継承を確実に実施し鉄道の安全を守る

主な申し入れ項目（項目の詳細については業務部速報をご参照ください。）

### 【共通】

※雇用の確保を前提として年功賃金を維持し、全組合員が活躍できる職場と仕事をつくり出す施策とすること。

※安全と働きがいの向上を前提として主たる業務を明確にし、組合員の誇りと責任感の維持・向上と、キャリアアップの実現などモチベーションが向上する施策とすること。

※これまで実施してきた各種施策等における労使議論の経過と、確認事項を遵守し履行すること。

### 【現業機関の新設】

※「新たなジョブローテーションの実施」における指導担当の配置・育成等の議論経過を踏まえ、職場の安全レベルの維持・向上に重要な役割を担う乗務員の指導担当については、添乗指導、教育・訓練等の人材育成に関する主たる業務が確実に遂行できる環境を確保するため、他系統の業務を行わないこと。

※各系統の技術・技能を確実に継承するため、各系統において経験・知識を蓄積し判断力、指導力などを兼ね備えた人材育成を確実に実施し、職場に技術・技能を定着させること。

※主たる業務が乗務員の組合員が職務を行なった場合及び、主たる業務が駅業務の組合員が乗務した場合も、乗務員勤務制度における在宅休養時間の考えを準用し、勤務間インターバルを確保すること。

※勤務作成及び勤務操縦等の負担が増加することが想定されることから、勤務指定が確実に行える環境の構築のため勤務作成者の体制を厚くすること。

### 【職名の見直し】

※鉄道事業において、各系統における専門性や特殊性が高いことから、主務職以下の職名の統合を行わないこと。なお、組合員が安全・健康で働きがいある職場にするために、適正な要員を確保すること。

### 【キャリア加算の見直し】

※キャリア加算については、別表において示す同一職名内での業務や担務にも着目し、2以上の業務・担務を担当する際に2000円、以降は変更の都度1000円ずつ加算し、最大5000円までとする。

### 【技能手当の支給基準の見直し】

※「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の施策実施以前に、衛生管理者及び危険物保安監督者の資格を保有し技能手当が支給されている事務職の組合員については、施策実施以降もこれまで通りの技能手当を支給すること。

### 【通勤超勤の取扱い】

※組合員が働く各箇所において、賞与品及びロッカー等を整備すること。

### 【施策全般】

※異動や担務変更及び兼務・連携にあたっては、生活設計や家庭状況、年齢等を十分に考慮し、本人希望に最大限近づけるモチベーションが低下しないように運用すること。

※地方で運用する際には、地方・支社間における具体的議論のもと、丁寧に認識一致を図ること。

第1回団体交渉  
9月22日に開催決定！