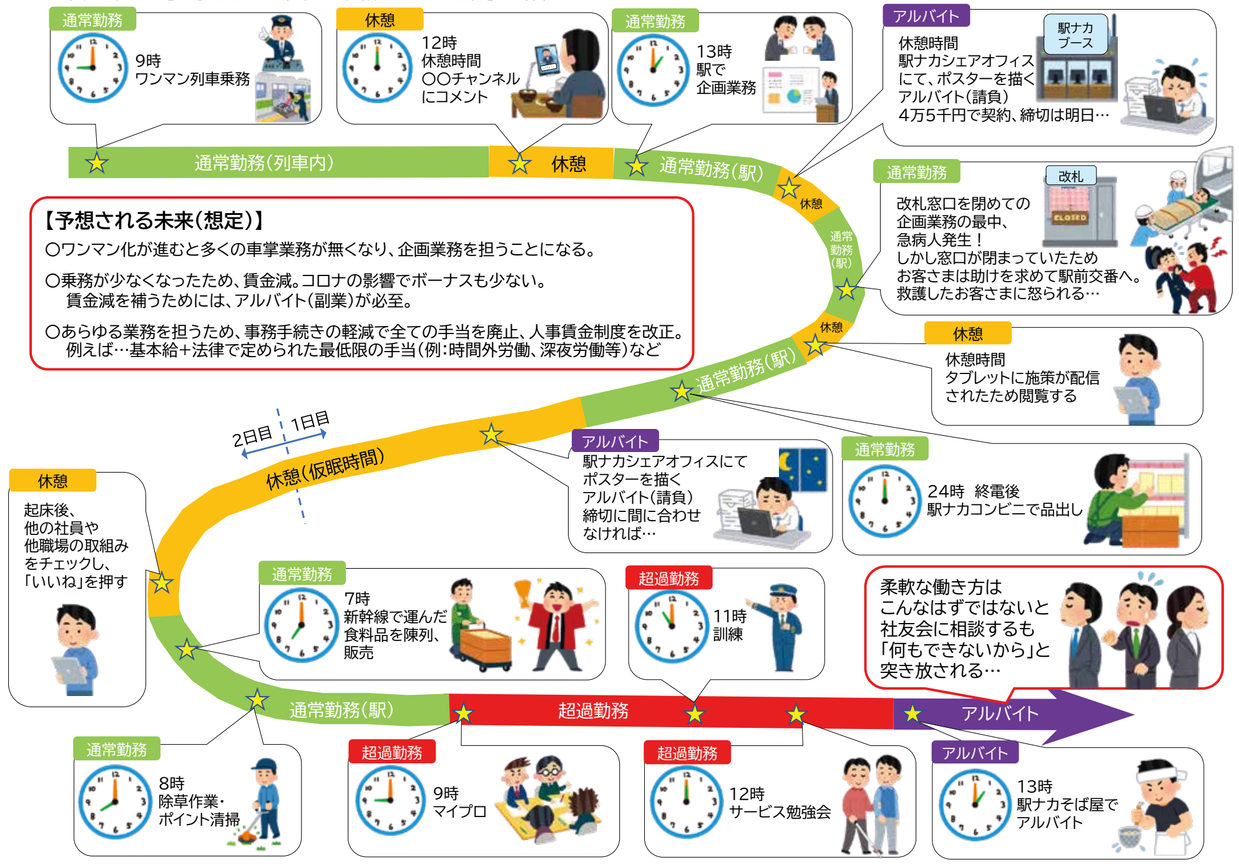
「こんな働き方にしてはダメだ!!」全組合員の力で「安全・健康・ゆとり」と「働きがい」ある職場と仕事をつくり出そう！

■「柔軟な働き方」で予想される未来　～統括センター「主任」の場合～



【予想される未来(想定)】

〇ワンマン化が進むと多くの車掌業務が無くなり、企画業務を担うことになる。

〇乗務が少なくなったため、賃金減。コロナの影響でボーナスも少ない。
賃金減を補うためには、アルバイト(副業)が必至。

〇あらゆる業務を担うため、事務手続きの軽減で全ての手当を廃止、人事賃金制度を改正。
例えば…基本給+法律で定められた最低限の手当(例:時間外労働、深夜労働等)など

『５つの視点』で議論をつくり出していこう！

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に対する今後の守るべき課題や議論と検証視点、そして今後のたたかいの方向性

1「安全を守り抜く」視点

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の施策は「JR東日本の大変革」であり、JR東日本社内外から注視されています。いかに社会が変化しようとも、社会インフラとしての鉄道事業は「安全第一」が大前提であることは変わりません。

団体交渉では、**安全はJR東日本のトッププライオリティであることを改めて確認**してきました。鉄道は経験労働を主体とした職種であり、経験は安全教育・訓練や日々蓄積する体験から得た知識と技能によって支えられていると認識します。「**主たる業務**」**について、表現については認識一致しないものの、統括センター・営業統括センター発足時や育成過程では、重点的な業務を行う事など内容の一致や、各系統の必要な訓練や教育はこれまで同様に行い、訓練内容についても確実に実施していく事を確認**してきました。

安全について、現在発生している事象として、線路内に人立ち入りを認めるも運転継続する事象や、比較的多能化が進みスペシャリストの育成が難しくなっている検修職場において「車両品質の非常事態宣言」を発出せざるを得ない状況になっているなど、命や安全を脅かす事象が多く発生している事に強い危機感を覚えています。原因究明は今後行っていかなければなりませんが、このような現実がある中、全社員が一律にあらゆる職種を中途半端に担う事になってしまえば、JR東日本はいずれ、それぞれの担務において経験が浅く未熟な組織になりかねないと危惧します。

交渉では、職場にジェネラリストもスペシャリストもつくる事を確認しましたが、毎日違う仕事について能力を発揮する人もいるでしょう。しかし、その一方で、一つの仕事に集中してスキルアップをしていく人もいるのも現実です。その両方の社員がJR東日本の財産であり、技術の継承であると認識した上で、その業務のプロであるスペシャリストの育成が課題と言えます。

2「健康確保」の視点

働き方が変わっても人間労働であることに変わりありませんので、生産性向上＝労働が強化されていく中、「安全・健康」の確保を大前提とすべきです。よって、十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルの確保を求めました。**交渉では「在宅休養時間については適用されない勤務指定はあるが、これまで通り出来る限り配慮していく」「社員の疲労度を根本的に考えるのと在宅時間を拡大した経緯がある」など確認**してきました。勤務間インターバルの確保も含めて、「ゆとり」の視点からも重要視すべき課題の一つであります。

3「責任感や誇りを含む働きがい」の視点

組合員一人ひとりにやりたい職種があり、極めたい職種があります。そこには働きがいとやりがいが存在し、誇りと責任感も醸成され、極めたからこそ見えてくる核心点もあります。これは安全にも通じるものです。また、**交渉でも「様々な事情を抱える組合員が活躍できる働き方にしていく事」も確認**してきましたが、個々人にも特性が存在し、全社員が同じように能力を発揮できるわけでもなく、全社員が毎日変わる労働に対応できるわけでもありません。

このような問題意識を踏まえ、今施策が安全・健康・責任感や誇りなど働きがいに影響を与え低下するのではないかとの危惧のもと要求し議論してきましたが、多くの要求が実現に至りませんでした。しかし、改めて**会社は「更なる業務の融合や職名の統合で安全・健康や責任感や誇りなど働きがいが低下するものではなく、向上に資する」施策であるとしている事を確認**しました。

4「安全・健康・ゆとり」と「地方議論と検証」視点

交渉では、地方議論が具体的にされるのか危惧している事も述べ、「標準数や規模は地方で示す」また、「標準数の示し方については示せる段階が来たら本部にも示す」事を確認しています。また、全体に関わる課題が発生すれば本部―本社でも速やかに議論をすることを求め、**交渉では「想定していないが、仮にそのような事になっても真摯に対応する」との回答を確認**しています。改めて、本部も最後まで地方との連携強化を図っていきます。

5「年功賃金の廃止や生涯賃金の減額には反対し更なる成果主義型への変更を許さずたたかう」視点

今施策の提案項目に対して具体的に反対してきた項目2点は、「主務職以下の職名統合」と「事務職の技能手当の見直し」です。今後の人事・賃金制度の改正への仕組みと意識のベースづくりであるという問題意識であり、何よりも手当見直しに対する事務職組合員の切実な声を踏まえた要求でした。

私たちは要求根拠を基に一貫して主張してきました。しかし、会社の頑なな姿勢を崩すまでには至らず、団体交渉において実現を勝ち取ることができませんでした。この悔しさを共有しなくてはなりません。一方で、主たる業務の内容や職名統合における危惧する点に対し、現時点において、**会社の認識を引き出し確認**しました。また、地方での議論視点や施策実施以降の検証課題、運動課題も見えてきました。

今提案については、悔しさの残る中でありますが現実を受け止め、改めて労使の一致点と対立点を明らかにすることを通じて、今後の地方の議論視点、検証課題を明確にすることが重要と考えます。

会社は赤字・コロナ禍の中、JR発足から35年を迎えます。会社はしきりに「今までに捉われない」との表現を活用していますが、JR東日本会社の構造改革の施策の狙いを見抜き、「新たな施策に対する5本柱」を掲げ、ひとり一人が将来の職場と仕事、そして生活を見据え、意識を高め、更なる団結を強化していきましょう。

具体的に反対してきた「主務職以下の職名統合」と「事務職の技能手当の見直し」について
団体交渉での確認事項

■職名の統合について

・職名の統合によってキャリア加算の仕組みが変わるわけではない。
・キャリア加算の位置づけ、必要性が変わるものではない。
・未来永劫なくならないことを約束するわけではないが、現時点において、キャリア加算をなくす考えはない。
・職名の統合により業務に対する責任感・誇りがなくなるというものではない。
・今回の職名統合により、制度の低下を招くものではない。

■事務職の技能手当の支給について

・職名の統合を理由に事務職に支給していた技能手当を見直す訳ではない。
・この間の労使議論の経緯である手当であり、現在支給している社員がいるために経過措置を行う。
・衛生管理者・危険物保安監督者の指定は一律に法令最低基準にするのではなく、社員数等を勘案して適切に指定していく。

妊娠中の女性組合員を守るため、積み上げた職場からのたたかい！

千葉地本　千葉運輸区分会

■妊娠中の仲間をコロナから守りたい！

新型コロナ感染防止のために不要不急な外出の自粛やテレワークの活用が推奨される中、千葉運輸区では妊娠に伴い一時的に事務業務を担う組合員が出勤している現状がありました。そして、千葉県内で妊娠中の方が新型コロナに罹患し、搬送先の病院が見つからず胎児が亡くなるという痛ましいニュースが報道されると、「妊娠中にも関わらず、なぜコロナ禍で出勤させるのか」という声も多くなりました。

その声を会社に訴えるために、①コロナ禍における母体保護の観点から、妊娠中の組合員と胎児の命を大切にすべきであること②この現実を未加入の仲間にも伝え、労働組合の重要性を認識してもらうこと」の2点を重点に据えて、妊娠中の社員を原則自宅待機にすることを求めてきました。

■命を軽視する回答に怒り！事務の効率化施策のしわ寄せが妊娠中の社員に向けられる現実

分会と支部の役員で副区長に相談すると、終始判断ができないような口調で「社員からそのような意見があったという事で会社の方には伝えます」という旨の返答でした。その後、改めて区長へ直談判したところ返答は、

・事務の業務量が逼迫している
・事務は昨年36協定の上限ギリギリまで超勤が張った
・その為、妊娠中の社員も週一～2日出てもらっている
・休みたいなら、医師の診断書をもらえば休める（無給）

との回答でした。

千葉運輸区以外の乗務員職場では、妊娠中の社員は自宅待機とされています。しかし千葉運輸区では妊娠中の社員が出社する一方、本務の事務社員がテレワークするという逆転現象もありました。

そもそも事務の業務が逼迫したことの背景には、乗務員職場の事務を1人体制に減らす「運輸区事務業務の一部集約について」の会社施策（2021年1月15日実施）が影響していることは間違いなく、一人では厳しいことは団体交渉で訴えてきたことからすれば今回の問題は起こるべくして起きたと言えます。

このことを組合員に明らかにし対話した声を元に問題の解決を地本へ要請し、千地申第3号の団体交渉へつなげました。

■千地申第3号、新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減に向けた緊急申し入れ

【申し入れ内容】妊娠をしている組合員や社員の出勤については、原則自宅待機となるように配慮すること。

（会社）コミュニケーションをとり、母性健康管理指導事項連絡カードを活用してほしい。時差通勤も検討できる。

（組合）**配慮される職場とされない職場の違いは何か。聞く耳を持ってくれないという声も届いている。**

（会社）**そのようなことはないという認識だ。**

（組合）他職場では妊娠中の社員を自宅待機としているのに、千葉運輸区では出勤させるのはなぜなのか。出勤させる理由は「業務があるから」と言われているが、施策で事務の要員を減らしておいて、おかしくないか。コロナ感染による妊娠中の社員やお腹の中の子どもの命のリスクと、出勤して行う業務のどちらが大事か。

（会社）職場によって特情が異なる。計画業務や入力作業もあり、事務業務だけではない。また、家にいてゴロゴロしているよりは、出勤して体を動かした方が良いという人もいる。配慮をしていないわけではない。

（組合）特情があっても差があるのはおかしい。出勤したい人と出勤したくない人がいるなら、テレワークなど柔軟に対応すれば良い。密を避けるために出勤予備や予備改札などを自宅待機にし、必要最小限の要員で業務している。妊娠中の社員は甘えるなという事か。

（会社）甘えるなということは思っていない。制度上、テレワークにはできる。区所毎の判断だ。

（組合）**原則自宅待機として、柔軟に対応すべきだ。**

（会社）**主張は受けとめて、個別のやり方は検討する。**

■未加入の仲間とも共有し、団結の輪を広げて改善を目指す！

交渉の結果、週2日だった出勤を週1日に変更することができましたが、まだ不十分です。職場集会には未加入の女性社員にも複数名出席してもらい、そこから他の女性社員にも連絡を回してもらうなど、職場での議論を積み上げています。

今後は更に現実を変えるために、交渉結果を職場でさらに展開し、妊娠中の社員と胎児の命を本気で守ろうとしない姿勢について広く考えてもらい、共感する仲間のJR東労組への加入で団結の輪を広げながら、問題の解決を目指していきます。