



岸田首相は、臨時国会で所信表明演説をおこない、「構造的な賃上げ」を重点的に取り組むことを宣言した。特に「年功制の職能給から日本に合った職務給への移行」などについて触れたが、このような言動は国鉄改革を経験してきた私たちが、このような言動は不安な言動に思える。

1990年、JR東日本の労使で開催した国際鉄道安全会議で、故松崎明氏が事故のない鉄道を「みんなに愛される鉄道をつくる」と提起し労使でその姿を目指してきたが、鉄道誕生150周年を迎えた今、社員や利用者へ愛されるJR東日本となっているのだろうか。なぜなら、国土交通省の検討会で「守るものは鉄道そのものではなく、地域の足であるとの認識のもと、廃止ありき、存続ありきという前提を置かずに協議する」と謳われている。また、鉄道とバスの走行キロあたりの経費比較として、JRでは列車走行キロあたりの営業費用が5354円もかかる。それに比べてバスでは、実車走行キロあたりの営業費用が491円とたった1割程度しかかからない。これは誰がどう見ても鉄道よりもバスの方がいいのではないかとの見解を持つのは当然である。

## 現実に目をそらさず危機感をバネに 職場での実践で現状を突破しよう！

そしてタイムリゲイト、「鉄道事業の社員を4千人減、不動産や流通に配置転換」といった見出しも唐突に出てきたが、仮に4千名の対象に自らになったとしても、鉄道事業を担うことを前提として労働契約し入社してきた社員が大半で、畑違いの職種に向うことは、自分自身が想像していた現実と大きな乖離が発生する。JR東労組の組合員は協約で出向期間は3年と定められ、施策を進める前提として管理者などから丁寧な説明をするとなっているが、その実態はパワハラまがいなことが行われている。そのことから

ても会社が「何とかしてくれ」という淡い幻想を抱くことはやめるべきである。ジョブローテーション施策では団体交渉を行い、主な26項目の確認と議事録を締結し進めてきたが、異動の囁きなどでは「場所もエリアも職種も決まっていけない」と不安にさせ、意見を言えば「転勤で家庭が崩壊するのだから」とキャリアアップや業務実態、意識付けを無視する言動に「単なる要員の穴埋めでないか」と怒りの声が上がっている。そして許せないのは行き過ぎた転勤強要によってか、複数名の病欠者が発生、最近では10名以上の組合員が異動の話はされるも白紙となるなど、由々しき事態ともなっている。

またローカル線のあり方について連日報道がされているが、JRと自治体や地域と進めてきたことであり、JR東日本で言えば前掲は首都圏在来線及び新幹線の赤字で赤字を埋めるという「国鉄改革のスキーム」がある。こうしたスキームがありながらも3年以内に対策を決定することは、「政治介入ではないか」と疑問を抱かすにはいられない。だからこそ、安易なローカル線の廃止をするならば断じて認めることはできない。

国鉄改革時のように「職場と仕事と生活を守る」これが労働組合の任務であり責務である。しかし、私たちの取り巻く状況は大変厳しく、会社が施策を実施する以上、私たちはその問題点を明らかにし、組合員の要求を集約し、団結してたたかうこと抜きに、私たちの要求は実現しない。

2023年3月期第1四半期決算(4月～6月)は3期ぶりに281億円の赤字となった。一方で、全世界的にも異常ともいえる物価上昇となり、私たちの生活実態は厳しさを増している。会社は、「社員の幸福」を謳っていることからしても、今こそ職場の努力に報いるべきである。年末手当要求満額を勝ち取るための大きなうねりを職場からつくり出してこよう。

## 申5号 「サービスマネージャーの見直し」に関する申し入れ

職場からの組合員の声をもとに全10項目を申し入れる！

- 申し入れ項目
1. サーマネージャー配置駅の特情・特殊性があることを踏まえて、サービスマネージャー解消後においても、サービスマネージャーが行ってきた業務内容を迅速・的確・丁寧に実施できる駅の運営体制とし、適切な要員を配置すること。
  2. サーマネージャーが担っていた業務を全ての社員が担うことから、サービスレベルを低下させないために、各担務の業務に専念できる環境と体制を整えること。
  3. 「人ならではのきめ細やかな対応」は、今後も必要不可欠であり重要な役割を持つことから、機動的な役割を持った出向を配置すること。また、駅における案内業務は人ならではの対応であるため、今後も駅の業務として行うこと。
  4. サーマネージャーが担っていた「介助の必要なお客さま対応」「急病人対応」「迷惑行為対応」「線路内拾得物対応」「デジタルサイネージ管理及び作成」等の業務を全ての社員が担うことから、各駅の特情や各社員の習熟度に合わせて、教育・訓練を定期的に実施すること。また、必要な備品等を整備・設置すること。
  5. ポスター・パンフレットの管理・配布・整理を確実に実施するために、各駅の特情・特殊性に踏まえて作業ダイヤに組み込むこと。
  6. サーマネージャーの経験を含めた駅業務で培った業務知識・経験・ノウハウを活かし、サービスレベル向上とめざすべきキャリアビジョンの一つとして「サービス指導担当」を新設し配置すること。
  7. サーマネージャーを解消するにあたり、現在サービスマネージャーを担っている組合員・社員の家庭状況や本人の希望・意思を丁寧に把握すること。
  8. サーマネージャーを担っている組合員・社員のキャリアプラン・生活設計に即した担務や業務等を考慮・配慮し配置すること。また、育児・介護勤務制度を活用出来る作業ダイヤを作成し、ワークライフバランスを考慮すること。
  9. サーマネージャーが担っていた業務を全ての社員が担うことから、営業職場で働く組合員・社員の役割と業務内容が増加するため、賃金規程別表第17(第64条)番号6を適用すること。
  10. サーマネージャー解消後において、具体的な問題・課題等が発生した際は、労使議論を行うとともに、サービスマネージャーの再配置等の必要な見直しを行うこと。

## 「現業機関における新たな役割について」の議事録確認を締結する!! (10月7日)

JR東労組は、7月14日会社からの提案以降、職場議論を基に2つの申し入れ(申2号・申4号)を行い、団体交渉を経て議事録確認を締結しました。

団体交渉において、現在職場で発生している諸問題に対する危機感と問題意識を会社側に強く訴えることにより、安全第一であり、組合員・社員の健康確保が大前提であることを確認しました。合わせて、現行の人事・賃金制度が基本的に変わるものではないことを確認しました。また、一部職場において、これまでの経験や経過を踏まえないことが「柔軟な対応」と誤認識している実態であることを訴え、安全性向上に向けて取り組んでいくことを確認しました。

一方、安全レベルの維持・向上や技術継承、人材育成を中心的に担う指導担当の業務量が増加している現実を踏まえ、指導担当とインベティブスタッフの二重発令を行わないことを求めました。会社から「指導担当の役割は重要である」との認識は引き出したものの、二重発令を行わないとの確認は出来ませんでした。今後、指導担当としての役割が全うされているのか。労働時間はしっかり管理されているのか等の検証が必要です。さらに、各現業機関にインベティブスタッフが新設されることから、労使議論に踏まえた運用がされているのかの検証が重要になっていきます。

職場の実態把握を行い、安全・健康・ゆとりある職場をつくり上げよう!



あり、ヘラブナ・ブラックバスにおいても、熱戦が繰り広げられ、仲間と釣りで楽しく交流。



10月3日(月)千葉県鋸南町「サンセットブリーズ保田」において総勢46名の参加で『第31回釣り大会・総会』を開催しました。

種目は、海船釣り(保田港・村井丸)、ヘラブナ釣り、ブラックバス釣り(三島湖・とも釣船)の3種目に分かれて競技を開催しました。心配された台風も影響はなく、海ではカンパチ、イナダなど多くの大物の釣果があり、ヘラブナ・ブラックバスにおいても、熱戦が繰り広げられ、仲間と釣りで楽しく交流。

また表彰式・総会において、佐藤中央執行委員長長の講演を受け、今後のローカル線問題やドライバレス運転の危機意識を共有化しました。

今後も釣り部では参加しやすい釣りを企画し、組織拡大・組織強化に繋げていきます。

また様々な問題も参加者全員の協力で乗り越え、無事に大会を終えることができました。

また表彰式・総会において、佐藤中央執行委員長長の講演を受け、今後のローカル線問題やドライバレス運転の危機意識を共有化しました。

今後も釣り部では参加しやすい釣りを企画し、組織拡大・組織強化に繋げていきます。

