



今年の夏の暑さは災害級と言われ、8月はここ12年でも最も暑かったと記録された。まさに地球沸騰化を肌で感じる中、なぜ温暖化が進むのかその本質を「森づくり」の運動から学ぶことも必要である。また、9月1日、関東大震災から100年

が経過したが、今年7月には秋田県豪雨災害も発生するなど、毎年のように激甚化した災害が発生し、防災・減災についての問題意識も高めていかなければならない。

そして秋田県内では、緊急安全確保が発令されている中、会社から具体的な指示はなく「出勤できないと言ってくれば自宅待機を指示した」と言われた現実や、職場周辺の至る所が冠水しているにも関わらず出勤を指示され、「身の危険を感じた」と言葉を詰まらせながら語ってくれた組合員もいる。一方、秋田地本は被災した組合員宅に支援などを行い、組合員から「頼れる仲間がいることは幸せなことだと改めて感じました」と声が寄せられた。JR東労組としてカンパの取り組みを行ってきたが、これからも大変な思いをしている組合員のために「抵抗とヒューマニズム」を根底に運動をつくり出していく。

一方で私たちの生活に目をむけると「ガソリンの価格が下がらない」とバス組合員から悲痛な声があげられているが、ガソリンは過去最高値を更新し、燃料高騰が続いている。また、今年9月末までの飲食料品の値上げ品目ですでに昨年1年分を上回る見通しとなり、厚生労働省発表の物価変動を加味した、7月実質賃金は前年同月比2.5%減で、物価高騰に賃金が追いついておらず、家計を圧迫する状況が続いている。

そして、職場に目をむけると、システムを問わず要員不足による問題が発生している。2022年度のJR東日本の離職率は1.4%となり、昨年度から0.2%上昇、若年退職者

命を最大の価値基軸に、安全で安心して暮らせる社会と職場をつくり出そう！

は約670名を超え、年間600名以上の離職が続く異常事態となっている。また、職場からは、企画業務が現場に移管されても要員は増配されず「超勤が大幅に増加している」「年休が取得できない」「企画業務が優先され主業務が回らない」「教育や訓練など技術継承する時間がない」など不満や不信の声や、「業務量が増えているのに賃金があがらない」「疲弊した日々が続いている」と切実な声があげられている。

労働組合として、改めて人材定着の視点を重視し「離職」の問題に向き合い改善する為に、今の働き方を捉え返して、今まで何が違うのか、何でそうなっているのか、どうすれば良いのかなど議論をつくり出し「融合と連携」の検証運動を24春闘も見据えつつり出す必要がある。

岸田政権は「学び直し」「ジョブ型の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」を三位一体の労働市場改革とし、「構造的な賃上げ」の実現と掲げている。しかし、それは労働者一人ひとりにさらに負担を課すものであり、総じてみれば「賃金が上がらないのは個人の努力が足りないから」との考えが色濃く見て取れる。チームワークを必要とする業態において「職場に過度な競争を持ち込めばどのような職場になってしまふのか」など議論に向き合い、安全や雇用と利益をも脅かす、過度な競争につながる成果主義型への変更には反対のスタンスで向き合っていく必要がある。

福島第一原発事故から12年が経過する中、政府は原発帰還に舵を切り、処理水の海洋放出について説明や議論が不十分の声があるなか強行的に行なった。民意を無視し強行的に政策を押し進めようとする政府に対し、労働組合の声や反対運動の弱さも指摘され、労働組合への結果の必要性、重要性が増している。

「命を最大の価値基軸」に、安全で安心して暮らせる社会と職場をつくり出すために、JR東労組への結果を訴え続け、組織強化・拡大を組合員と共につくり出そう！

秋田県豪雨災害緊急支援カンパ

組合員・OB会員・JR東労組運動に賛同する未加入者によるカンパ金額

144万8451円を集約！

2023年7月中旬に東北地方で発生した大雨によって、秋田県を中心に多くの組合員が被災されました。

JR東労組は結成来、「抵抗とヒューマニズム」を掲げ、相互扶助の精神で組合員同士が寄り添い、助け合いながら組織の必要性を確認してきました。

そのJR東労組の精神を発揮し、組織全体で被災された組合員とその家族の支援にあたるために、8月に緊急支援カンパを取り組みました。



各地本で取組んだカンパを秋田地本に手渡しました！

JR東労組は、ご協力を頂いた全ての皆さんに感謝を申し上げます。皆さんから頂いたカンパの活用については、今後、『緑の風』等でお伝えしていきます！

政経フォーラムを開催！

8月27日、目黒さつきビルで「第342回政経フォーラム」を開催しました。

今回は、JR東労組がポーランド平和研修でお世話になっている松崎由美子氏から講演をいただき、JR総連で取り組んだウクライナ避難民支援カンパでの支援の状況や、ポーランド、ウクライナ、ロシア、ドイツの歴史的な背景などについて、見識を深めました。

「抵抗とヒューマニズム」を出発点に、労働者が安心して暮らせる平和な世の中をつくるため、いま何をなすべきかを考える機会となりました。



申6号「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」に関する申し入れ団体交渉を行う！

9月8日、本部は申6号の団体交渉を行いました。組合員の声に基づき、扶養手当や養育休暇のさらなる改善や、出産祝金の拡大等を求めた項目では「主張は受け止める」「遜色ない」「検討する」などの回答で要求実現しなかったものの、管理手当等を増額しても業務の負担が過多とならないよう平準化を図ることや、統括センターへの発令行為によって、担務変更等がなくても別居手当の支給対象であることを確認できました。

3. 管理手当の見直しについて、扶養手当の見直しとの均衡を図る目的とあることから、増額による役割等の拡大をしないこと。

●様々な施策の実施により、担う業務の幅や質が高まっている。管理手当等を増額したからと言って、役割等が拡大されると負担過多となる。
●主務職の役割は「人材育成をはじめ、安全や技術継承などの職場の重要な課題の解決などを担う」であり、これまで同様に「管理業務は行わない」こと。
●管理者の責任がより重みを増している中、役割等の拡大は行うべきではない。



組合の主張

主務職や技術専任職の役割が変わるものではないことを確認！
組合員・社員の安全と健康が確保できる
労働環境にしていくことを確認！

◆管理者等の処遇改善や扶養手当との均衡を図ることを目的としている。職責等も勘案し提案している。
◆働き方が変化していくことはあるが、主務職や技術専任職の基本的な役割が変わるものではない。
◆業務の平準化、労働時間管理の厳正について今後も行っていく。

会社の主張



6. 統括センター化に伴い、勤務地が変わらない担務変更等においても、単身赴任での入があった場合は年齢に関係なく入寮を認めること。

申2号解明交渉時の会社回答から修正回答！

☆会津若松運輸区からあいつ統括センターへ発令行為による別居手当の議論☆

運輸区等から統括センターへ発令が出た時点で、箇所や担務の変更がなくても別居手当の支給対象となる。

統括センターへの発令行為により、担務変更等がなくても別居手当の支給対象であることを確認！



組合の主張

入寮の要件を満たし、運輸区等から統括センターへの発令行為を受けた組合員・社員は本人の希望に基づき寮に入れるべきだ。多大の時間を費やして通勤している組合員がいる。

運輸区から統括センターへの発令は転動にあたるので、勤務地が変わらなくても、入寮の基準を満たしているため、入寮することが出来る。

会社の主張

運輸区等から統括センターへの発令は転動にあたるため、入寮要件を満たせば、本人の希望に基づき入寮できることを確認！

組合の主張

組織の再編などでの苦勞を踏まえ管理者等へスポットを当てるのは必要である。一方で一般職は、要員不足の中で安全第一の職場をめざし様々な多能化に向き合ってきている。ここにもスポットを当てていかないと不満が積みあがるだけだ。施策が進む一方で制度が後追いになっているとの問題意識がある。その結果、追給や戻入も発生している現実だ。日々の職場での運用についてもJR東労組として検証していく。

今後、検証を行い働きやすい環境をつくり出そう！