



# 安全で安心して働ける職場を 仲間と共につくり出そう！

## 時間外労働削減の議論が きちんと行われていますか？

労働時間は「労働基準法」で厳密に定められています。しかし、一時的な業務量の増加に対応するため、労使合意の上で時間外労働を認める仕組みとして「36協定」があります。36協定を締結すると、月45時間、年間330時間までの時間外労働と、月2回までの公休日労働ができるようになります。

JR東労組が多く存在していた頃は、JR東労組が締結権者として、地本一支部間で36協定を締結していました。締結にあたっては、時間外労働や休日出勤の多い職場の原因と対策を団体交渉で議論し、改善を図ってきました。また、やむなく36協定の上限を超える

を得ない場合は、当該組合員の健康状態に踏まえ、業務を他の社員に振るなどの工夫を求めた上で「特別延長」としてさらに月35時間の時間外労働を認められました。

一方、18春闘を契機に多くの組合員が脱退した以降は、多くの事業場でJR東労組の過半数を維持できなくなり、36協定の締結権者が過半数代表者に切り替わる職場が多くなりました。この場合、過半数代表者が時間外労働削減を求めて労使議論をつくる必要がありですが、きちんと議論が行われている職場は、ごくわずかではないでしょうか。過半数代表者の役割は非常に重要なのです。

## 過度な「競争」を自ら招いていませんか？

特に不払い労働は、業務量の多さが「見える化」されず、業務の平準化や要員増につながらなくなりました。何より法令違反です。重要なのは「正しく時間外労働をつけること」、その上で「36協定の上限に達するなら正しく特別延長の労使議論を行うこと」、それでしょうか？

組織再編によって複数の業務を受け持つなど、一人ひとりの働き度が高まっています。様々な課題が付与されて手一杯になる中、「これだけ頑張っているのにプラスはつかないのか」という不満が蔓延していませんでしょうか。確かに、頑張っている分の対価を求めるのは当然です。しかしそれが「もっと自分は評価されるべき」「頑張った人が報われる賃金制度にするべき」という考えにつながるなら、一呼吸おいて考える必要があります。

いま、JR東日本の賃金制度は年功型賃金であり、定期昇給があります(定期昇給はJR東労組が「昇給係数4」での実施を春闘で毎年求めており、「あって当たり前」の制度ではありません。また、55歳以上の組合員には定期昇給が無く、不十分と言えます)。しかしJR他社の賃金制度をみると、JR東海では昇進試験に合格しなければ毎年の定期昇給額が下がり続け、11年目にはわずか100円となる制度です。また、ステーション

## 不安なく日々の業務ができていますか？

鉄道の信頼を支えているものは、「安全」です。事故・事象が起きれば一瞬にして信頼を失います。その「安全」を守るために、全系統一丸となつて日々業務にあたっています。そのためにも、教育や訓練が重要ですが、要員不足によって訓練に参加できない、教育期間が短縮されるということが起

JR東労組ではこの間の施策や提案内容から、休憩時間も含めて四六時中、会社の取組みに追われる未来を予測してきました。いま、その通りになりつつあります。だからこそ「新たな施策に対する5本柱」(2022年に打ち出し)を捉え返し、私たちの職場がどうなっているのかを検証し、是正する必要があります。

会社も含めて組織は、仲間との協力、信頼関係、チームワークがあつてこそ力を発揮し、発展が望めるものです。一人で悩むのではなく、仲間と共に何ができるのか議論することが重要です。JR東労組は労働組合として、組合員が職場でどのような状況に置かれているのか、職場で何が起きているのかを掴み、改善に向けて取り組むために、議論をつくり出します。

## 「新たな施策に対する5本柱」を いま一度認識しよう！

### 【新たな施策に対する5本柱】

- ①年功賃金の廃止反対！手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！  
更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう！
- ②主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
- ③十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
- ④拘束時間内における副業は反対してたたかおう！
- ⑤本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！