



今年の2月、とある統括センターで、テンポラリースタッフ約30名に対し、「安全研修」という名の研修ならざる集まりが行われた。

その研修では、過半数代表者と次期立候補予定者が、JR東労組に対する誹謗中傷を述べたり、「向こう側（東労組）が代表にな

ったらクビになるかも」と説明され、選挙の説明の後には賞収と思われる行為まで行われたようだ。職場の会議室でこのような内容の「安全研修」が会社の許可のもと行われることを容認し続けるのであれば「安全はトッププライオリティ」などと軽々しく言うべきではない。

さらに深刻なことは、昨年末に新幹線統括本部長名で「新幹線を止めない、遅らせない」「利益の最大化に向けて構造改革に取り組みと共に増収・コストダウンを続け、『稼ぐ』ことにこだわる」と掲示が出されたことだ。それ以降、新幹線はトラブルが相次いでいる。

さらに信じられないことは、3月6日の郡山駅でのオーバーランに対し「ポイントの制限速度は乗り心地のために設定されたもので、倍の速度で通過しても脱線の危険性はなかった」と説明した旨、3月17日の朝日新聞に掲載されていたことだ。そもそもポイントは、脱線転覆を防ぐために危険率を超えると基本的に地上子を整備するそうだ。本当に脱線限界と危険率などを調べて計算した上で説明したのだろうか。福知山線脱線事故を学んできた中で、乗り心地のみを説明したことは甚だ疑問である。

この間、会社は事あるごとに私たちの申告に嘘偽りがなければと細かく検証し、速度制限を1秒を越えることも、1分1秒の遅れも許さず、場合によってはごまかすばかりに長期の日勤教育などを課し、乗務ができないほどの人間破壊まで行われてきている。

喜勢社長は4月9日、初の定例会見で、新幹線をめぐるトラブルの多発を受け、社内やグループ内において「日々の仕事の中でルールや順守すべきことがしっかり守られているか、安全上の緩みや課題がないかをしっかりと確認する」「安全のモードをさらに

「安全はトッププライオリティ」は枕詞ではない！ 経営姿勢に立ち向かい安全哲学の再確立をめざそう！

高くすることをトップマネジメントとして取り組みたい」と強調したそうだ。今もなお会社の不当労働行為・パワハラはエスカレートしている。大宮運転区の組合員が「業務を指示されていたにも関わらず、管理者の承認も得ずに無断で帰宅した」として「戒告」の懲戒処分と「駅への異動」が発令された。しかし事実とは異なる認定であり、まさに管理の問題を責任転嫁した懲戒権の濫用である。

また、2024年2月27日、青森県八戸市は春の大雪となり44センチもの積雪となった。盛岡地本の組合員は、朝の5時から通勤経路の除雪を行ったが難航し、職場に年休を申し込むも「代わりがないのでタクシーでも良いから出勤するように」と指示された。

除雪が終了し、職場に向かうも渋滞に巻き込まれ134分の欠在となった。すると、電車で着して着替えてくるのにこんな長時間かかるのか？「前から大雪になる予報が出ていたのだからもっと早く起きて対応するか、前もって前泊すべきだ」と心無い言葉がかけられた。年休申請などを拒否しておきながら、会社は4月10日に嚴重注意を言い渡した。まさに異常な職場管理が蔓延している。

さらに、ある職場で社友会に関する資料が業務用タブレットで公開され、社友会が「社員の自主的な集まり」とは到底言えない内容が掲載されていると指摘された。内容は、「勤務」として「〇〇変革推進会議」と称す会議に各職場代表者が招集され過半数代表選に関する議論がされていたようだ。また、社友会に対し、会社からの資金提供を示す内容も記載されているという。これらの事象は労基法の施行規則に反し、不当労働行為や就業規則違反ともいえる事象である。


経団連は、過半数組合がない企業労使における意見集約や協議のための、新しい集団的労使交渉の場として「労使協創協議制」創設を法整備すべきと提言しているが、こういった不正ともいえる行為を合法化する狙いが透けて見える。

JR東労組は、組合員が「死」をも考えてしまうまで追い込まれる懲罰的日勤教育を許さず、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再確立をめざし、事故から学び、自らにも矢印を向け、経営姿勢に立ち向かい突破して行く。

JR東労組は課題解決に向けて組合員の皆さんと共に歩んでいます

団体交渉を通じて、賃金アップなどを取り組んでいます

JR東労組では、春闘でのベースアップや定期昇給、夏・冬の期末手当（ボーナス）等の交渉を行い、賃金などの改善に取り組んでいます。




各種制度の改善に取り組んでいます

会社発足当初、釣銭の受け渡し間違いによる不足金を自腹で補填する、通称「弁納制度」がありました。しかし、一生懸命に仕事をした結果のミスを咎めることは理不尽であり、JR東労組の取組みによって弁納制度を廃止しました。この他にも様々な制度や慣習を改善し、組合員が不利益を被らないように取り組んでいます。


【JR東労組で要求し、改善につながったもの(例)】

- ・労働時間外に無給で行っていた「小集団活動」を、賃金の生じる労働時間内での実施に変更(現在のマイプロ)
- ・乗務途中の体調不良（トイレ）で列車を遅らせた場合の賃金カットを撤回
- ・出張時の宿泊料が労働協約とは異なる額で支給されていたことに対し、JR東労組が団体交渉で誤りを指摘し、宿泊料の差額を調査し清算を検討していくことを確認 など




自然災害で被災した組合員の支援をしています

東日本大震災や台風での風水害など、各地で災害が激甚化しています。JR東労組は、被災した組合員・家族への生活必需品の支援や金銭面での補助、復興ボランティアなどを取り組み、「助け合い」を大切にしています。



安全で不安なく働ける職場づくりに取り組んでいます

JR東労組は、過去の事故や福知山線脱線事故の教訓として、「責任追及」では事故当事者を萎縮させ、ミスや不安な状態を正直に申告しづらくなり、かえって危険な状態になることを学びました。同種事故を防ぐには事故当事者がありのままを安心して語れる環境づくりが必要です。懲罰的な再教育ではなく、「責任追及から原因究明へ」の考え方を会社に主張し続けます。




「労働協約」で組合員の権利を守ります

JR東労組組合員には、会社と締結している「労働協約」によって、様々な権利が認められています。法的にも労働協約は「就業規則」よりも上位と位置付けられ、組合員の雇用と生活を守っています。

一方、組合未加入では原則として労働協約が適用されません。


【労働協約によって組合員に保証されているもの】

- ・納得できない異動や出向に対する異議申立て(簡易苦情処理)
- ・出向期間は原則として3年以内
- ・経営上やむを得ない理由での解雇時、組合との協議が必要 (→いわゆるリストラの歯止めとなる)



困ったときに「共済制度」を活用できます

組合員の生活を金銭面で助け合う「共済制度」を設けています。お子様の誕生や冠婚葬祭、災害での被災時、入院や休業、業務中の事故など、状況に応じた各種の共済制度に割安な掛金で加入でき、困ったときの助けとなります。



社友会と労働組合の違い

職場には「社友会」がありますが、社友会は労働組合とは異なり、あくまで親睦団体の位置づけです。一方、JR東労組をはじめとする「労働組合」は憲法や法律で様々な権利が保障されています。例えば「団体交渉権」があることで、労働組合が団体交渉を申し入れた場合に、法的に会社は拒否できません。また、団体交渉の合意事項を「労働協約」としてルール化することもできます。社友会にはその保証がありません。