



第27回参議院議員選挙の争点は物価高対策とわかれていますが、選挙戦が進むにつれて争点がずれてきているのではないだろうか。ネット社会において真実を見極める力を養い、語り合うことが必要であると感じている。

6月の本部大会以降もJR東労組への加入が続き、8名の仲間が加わった。「一人では限界を感じた」「この会社を良くしたい」など、加入理由の共通点が多いのも特徴である。「被害者が加害者にされた!JR東日本武蔵小金井駅暴行事件」として八王子地本の組合員が提訴し共同記者会見を行って以降、「会社」に不満や不安がある「ハラスメント」などに苦しんでいる「なか」組合未加入の社員の悲痛な声が本部に寄せられている。労働者が苦しめられ理不尽な扱いをされていることは看過できない。大宮地本での不当労働行為に対するたたかいでは、会社は管理者への事実確認のみを行い、不当労働行為を受けたと主張する組合員への事実確認は行わないと頑な姿勢を示していたが、職場からのたたかいでその姿勢を是正させ、10名の組合員へ調査が行われた。会社の調査を受けた組合員は「二度と自分と同じような思いをしてほしくない」と、被害を受けた状況や気持ちを赤裸々に語ってくれた。しかし、現在会社は10名の組合員からの聞き取りを受けても、何も対応することは無いと回答している。一部管理者の聞き取りを優先し、一般職社員が「会社を良くしたい」と赤裸々に訴えた真実には一切対応しないとの姿勢は、まさにトップダウンの企業体質のあらわれではないだろうか。今たたかわなければ、「物が言えない」「本音が言えない」「真実が語れない」職場となり、泣き寝入りせざるを得ない社員が増え、安全も脅かされるのではと危惧する。

今こそJR東労組に結集し、健全な会社と安全で安心して働ける「当たり前」の職場を私たちの手でつくり出そう!

社友会に未所属の社員が「その資料がほしい」と申し出たところ、「社友会にしか渡せない」と断られるといった社員間差別も発生している。そして驚くべきは支社もそのことを問題ないとしていることである。

新たな「組織再編」「人事・賃金制度」の団体交渉において、会社は「管理者との1on1ミーティングなどで双方のコミュニケーションをほかについていく」などの考えを示しているが、能力昇給の1〜6の区分の評価基準は明らかにしないと回答している。一部管理者の主観で評価されてしまうのではないか。周りの評価が気になり新たな競争・分断が職場に持ち込まれないか。今の職場実態を背景に不安視し、反対する声があげられている。

20年前、JR福知山線脱線事故を目の当たりにし、事故の背景にあった「利益優先体質」「懲罰的な社員管理」「隠蔽体質」に向き合い続けてきた私たちは、命を最大の価値基軸に、安全の確保が最大の使命であることを絶対に忘れてはならない。そして、一度体質化されたものは簡単には変えられないことから、組合員との議論で安全に対する価値観を一致させ、新たな仲間を拡大し、たたかうことが重要であることを、今一度捉え返さなければならぬ。今こそ、JR東労組の必要性など「自分にとってのJR東労組」とは何かをハッキリさせて、もっともって語り合おう!

JR東労組はこの間、大量脱退を引き起こした18春闘を大敗北と総括し「新生JR東労組運動宣言」を打ち出し、組合員の信頼回復と労使関係の再構築に向けて取り組んできた。7月に新たなグループ経営ビジョン「勇翔2034」が発表され、「すべての事業の基盤となる信頼」「社員一人ひとりが主役」「起業家精神をさらに高め当たり前を超えていく」「安心と感動を、未来につなぐ」などが示されている。

今こそ私たちJR東労組が労働者の拠り所となり、健全な会社と安全で安心して働ける「当たり前」の職場をつくり出すために、全組合員で立ちあがるのではないかい!

申1号 第44回定期大会発言等に基づく申し入れ 7月4日提出!

第44回定期大会は6月11～12日に開催されました。そして、全体で38名から発言があり、多くの教訓点や課題などを共有しました。

新幹線の列車分離や車両故障についての発言がありましたが、JR東労組は会社発足以降、あらゆる労使協議の場において「責任追及から原因究明へ」の安全哲学のもと原因究明にこだわり、発生主義ではなく予防安全の観点で対策の実施を求めてきました。新幹線の列車分離が半年間に二度発生する中、十分な原因究明が行われず運転再開させたことは経営の課題だと言わざるを得ません。事故・事象が止まらないことから、あらゆる手法を用いて原因究明し、予防安全の観点も踏まえた対策を講じていくことが求められています。

また、「融合と連携」が加速する中、要員不足を背景として、十分な教育・訓練が行われていない現実や、除雪作業の教育と用具類の準備が十分でない中での除雪作業など不安を抱えながら業務を行っています。

さらに、社員間差別していると言わざるを得ない事象や、過半数代表者選挙においての不適切な取り扱いなどが未だに発生しています。

職場で様々発生している課題に対して真摯に向き合い、安全第一、現場第一の健全なJR東日本グループを構築するために議論を行っていきます!

一申し入れ項目一

1. 新幹線の事故・事象および命を脅かす事故・事象が繰り返し発生している現実に対する会社の認識を明らかにすること。また、発生主義ではなく、予防安全の観点で対策すること。
2. 一部職場で発生している社員間差別を是正し、風通しの良い、働きやすい職場を構築すること。
3. 「融合と連携」が深度化し、組合員・社員が担う業務が増加している職場現実であることから、安全で安心して業務を行えるようにするため、教育・訓練は確実に実施すること。
4. 雪害時における鉄道敷地内での除雪作業等を指示する場合については、事前に十分な教育を行うこと。また、除雪作業等に使用する作業着や防寒着等の用具・備品を整備すること。
5. 過半数代表者選挙において、投票の秘密と投票者の不安を解消するため、Formsやメール・電話等の投票ではなく、本人の直接無記名投票を原則とし、公平・公正に実施すること。以上

申2号 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」に関する解明申し入れ(その2) 7月16日提出!

申20号解明申し入れ(その1)での不明な点も含めて、組合員・社員の声を基に全79項目を申し入れ、今後議論を行っていきます。(詳細な申し入れ項目は、業務部速報No.12～16をご参照ください。)

一主な申し入れ項目一

【共通】全3項目

- 「多様で自律的なキャリア形成」および系統のプロの育成に関する考え方を明らかにすること。他2項目

【組織の見直し】全31項目

- 各本部・支社で実施している昇進試験や健康診断、運転適性検査、永年勤続表彰等について、各事業本部設置後に実施する会場や対象社員等の変更点があるのか明らかにすること。また、具体的な実施方法について明らかにすること。
- 36事業本部の所在地および現在の各本部・支社ビルの活用方法を明らかにすること。
- 事業所内の各職場の呼称を明らかにすること。
- 既に入社済みの社員に対する県単位での運用への移行方法について具体的に明らかにすること。
- 総合職の学歴条件の拡大および海外戦略職を新設する目的を明らかにすること。
- 新幹線本部における「融合と連携」による働き方の変化について明らかにすること。
- 総合車両センターと車両センターを東北本部・首都圏本部の所属にした成果と課題を明らかにすること。また、各本部所属にした以降、短期間で再度

所属機関を変更する理由を明らかにすること。他24項目

【人事・賃金制度の見直し】全39項目

- 60歳以降の出向先会社を明らかにすること。
- 乗務員の予備交番のあり方を明らかにすること。また、臨時行路等の勤務操配の考え方を明らかにすること。
- フレックスタイム制を適用する場合において、半日単位の年休を取得する場合の始業時刻を変更する理由を明らかにすること。
- フロントアスタップを新設する目的を明らかにすること。また、役割と業務内容等を明らかにすること。
- 「人材育成のサイクルの推進」について具体的に明らかにすること。また、主務職に移管する管理者の業務を明らかにすること。
- 能力昇給の算定式に区分2を用いる理由を明らかにすること。
- 医療社員における能力昇給額の根拠を明らかにすること。また、業務手当(基本)および業務手当(指定)の区分と支給額の根拠を明らかにすること。
- 企業型確定拠出年金の休職時の取り扱いおよび定年退職以外の退職時における取り扱いを明らかにすること。他31項目

【その他】全6項目

- 住環境制度を見直す目的を明らかにすること。
- 譲渡制限付自社株式給付制度を導入する目的と内容を明らかにすること。他4項目