



新型コロナウイルスは世界的な規模で猛威を振るっている。感染症による死者は16万人、感染者は230万人を上回っている(4月19日現在)と報じられている。そして、日本各地でも感染者拡大の勢いが増している中、日本政府は4月7日夜に東京、神奈川、埼玉、千葉など7都府県に緊急事態宣言を発令し、4月16日には全国を対象とするまでに至った。

現在JR東日本では、緊急事態宣言を受け臨時列車の運転の取り止めや、窓口の縮小、テレワークや時差出勤、自宅待機が行われている。JR北海道では、労使議論の末、雇用を守るため一時帰休の判断に至った。ウィルスという見えない敵とのたたかいは、いつ終息を迎えるのか未だ先が見えない。働く者の雇用と併せて、家族の健康・安全を守るため「感染しない・させない」対策を貫き、労使共にたたかい抜いていくしかないのである。

私たちは労働組合として、不安も含めた組合員の声に耳を傾け、情勢を踏まえて出される様々な対策や対応に対しても働く者としてのチェック機能を発揮し、感染拡大防止・終息に向けた努力を最大限行っていくものである。

JR東労組・中央本部は、申15号で「新型コロナウイルスに対する組合員の不安解消を求める緊急申し入れ」を提出し、組合員の安全と健康を守り抜くために精神的に団体交渉を行った。何よりも組合員の不安の解消と感染拡大防止に向けて、今後の対策など労使の認識を一致させ、現在も継続して議論を行っている。また、JRバス関東本部やJRバス東北本部は団体交渉の中で、組合員の最大の課題である雇用不安を解消するため、会社から新型コロナウイルスの影響でバスの運行を減便する措置を行うが「雇用は確実に確保したい」と回答を引き出した。このことは労働組合の役目であり、バス社員の将来に向けた安心感を与えたいは間違いない。

日本中にウィルス感染状況の勢いが増す中、働く者の不安が蔓延し、将来に疑心暗鬼になってい

混迷を深めている今だからこそ 仲間と共に労働組合の責務を果たしていこう!

今だからこそ、労働組合としての役割を發揮していかなければならない。しかし、職場に過半数を占める労働組合がほとんど存在しない否定すべき現状に至っている。

そのような中でJR東労組は「風通しの良い、働きやすい職場」を目指して、各分会が過半数代表選挙に向けて創造的なたたかいをくり出してきた。各分会では過半数代表選挙に立候補者を擁立することほもとより、過半数代表者の役割、労働諸法改正による私たちの働き方について、

要員問題、オリンピック・パラリンピックに向け、職場の将来像を自分たちで真剣に考えてもらう議論も積み重ねてきた。ある職場では、新型コロナウイルスに不安を感じている組合員などの声をまとめ、過半数代表として現場長に臨時安全衛生委員会の開催を求めて問題点の解決を目指している。職場における代表としての役割を果たすべく、地道な世話役活動や職場のために行動する姿勢が働く者の心を掴むことができたと言えぬ。

このように地道だが、各職場の現実と社会情勢を踏まえた創造的な活動をつくり出すことが「新生JR東労組運動宣言」に基づいた運動である。そして、これからも仲間と十分な議論を行い、様々な条件を克服しながら、再加入・新規加入に結びつける継続した運動を共にくり出そう。

新型コロナウイルスの影響を受け、国際通貨基金(IMF)は2020年の世界経済の成長率の予測をマイナス3%になると大幅な下方修正をした。2008年のリーマン・ショック後を大幅に上回る最悪な不況が到来することを予測している。特に株価の暴落など社会的な打撃で雇用不安が強まってきている。この間の歴史が証明しているように、企業は生き残りをかけ、労働者に一切の犠牲を強いてくることは言うまでもない。

今まさに、労働組合として現状の閉塞感を突破するために時代認識をしっかりと持ち、その危機感を組合員と共有し、職場からの団結力を強化しなければならぬ。混迷を深めている今だからこそ、組合員の負託に応えるために運動を実践的につくり出すことが求められている。

健康と生活を守り、安心して働けるように 継続した議論をみんなで作っていきこう!

新型コロナウイルス感染症の急速な拡大を踏まえ、4月7日に安倍首相が新型コロナウイルス対応の特別措置法に基づく緊急事態宣言を出しました。7都府県が対象となり、5月6日まで対象区域の各知事は、外出自粛要請や施設の使用停止といった私権の制限を伴う措置が可能となりました。その後、4月16日には緊急事態宣言を全国に拡大しています。

この間JR東労組としては、1月31日に会社から新型コロナウイルスの対応について説明を受け、2月28日に申15号「新型コロナウイルスに対する組合員の不安解消を求める緊急申し入れ」全5項目を提出しました。

《会社からの説明内容》

- 新型コロナウイルスに関して、次のことを社員に周知
- 勤務中においても、マスクの着用を妨げない。
 - 業務中でも着用可能。
 - うがい、手洗いの励行。
 - ※マスク、うがい、手洗いに必要な物は会社が準備する。
 - 職場における健康管理の強化。
 - 管理者が社員の健康状態の確認をする。
 - 体温が37.5度以上の時は、医療機関の受診を勧める。
 - 社員が、武漢に渡航したことのある、または、武漢に滞在歴のある人と接触したと思われる時は、マスクを着用し、医療機関に連絡して受診することを勧める。

理は実績に踏まえて個別の事情に対して判断すること、具体的な対応策を示すために継続した議論を行うことを確認しました。

また感染に伴い、業務に従事できない組合員・社員が拡大した場合の列車の運行確保や減便ダイヤの設定などを想定した対策を行うことを求め、減便等は感染のエリアとスピードの違いを考慮し、行政からの要請があれば判断することを確認しています。そして、今後の感染状況の変動が激しいため、状況を見極めて継続して議論することを確認しました。

マスクや消毒液の配備など、少しでも安心して働ける環境についても、現場の声を訴えました。具体的には「マスクの配布は1勤務1枚ではなく、衛生面に配慮して1日1枚にすべきである」「総合研修センター等での集合研修などでは、自分でマスクを用意しているため、会社として準備すべきである」「車両の換気能力の周知をするべきである」「宿泊地で、毎日シート交換を行い、感染防止に努めるべきである」ことを訴えました。会社からは「マスクは接客する箇所を優先的に配布している」「研修など社内コントロールできる場所は、配席を変えなどの措置を行う」と回答がありました。

今回の団体交渉を通じて、刻々と変化する情勢ではありますが、車両の換気や消毒状況など、不安解消に向けて情報提供を行っていくこと、健康と生活を守り、安心して働けるようにすることを確認しています。

風邪症状が軽度で自宅で安静・療養していた場合

自宅等で安静・療養の際には医師の診断書が提出等ができない為、書類の提出を省略できることとする。

	現行	特例
年休	不要	不要
保存休暇	私傷病の事実を証明する書類の提示	不要
私傷病休暇	医師の診断書の提出	不要

小学校等の臨時休校に伴い子の養育を必要とする場合

休暇等の取扱いを一時的に変更し小学校等に通う子供を持つ社員が、休暇を取得しやすいようにする。

	現行	特例
半休	不可	可
保存休暇	可(小学校3年生まで)	可(小学校6年生まで)
養育休暇	可(小学校3年生まで月5日)	可(小学校6年生まで、上限無し)
時間の欠勤	不可	可(業務に支障の無い範囲)

その後会社は、列車内の換気について概要やイメージ図をホームページ上で公開しました。これは、JR東労組が求めてきたことが実ったことであり、組合員・社員のみならず、利用者みなさんの不安解消にもつながったのではないのでしょうか。

団体交渉の場以外でも、3月6日には会社から、診断書等の提出の省略や、休暇の取得要件の変更等、当面の間、就業規則の一部特例としての取扱いを行うことの説明を受けています。

また、3月23日には会社から、結婚休暇について、結婚の日以降1年以内においては5日以内で、結婚の日が2019年3月2日以降の場合、会社が別途連絡するまでの間、結婚の日以降2年以内において5日以内とすることができると説明を受けています。

新型コロナウイルスの終息は先が見えない状況の中、これまで労使で議論を積み重ねてきた「新たなジョブローテーションの実施」や「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」などの施策が4月1日の実施日を迎えています。しかし、「緊急事態宣言」が発せられる状況の中、職場からは多くの不安の声が寄せられています。施策実施に向けて労使で議論をしてきたことを踏まえて、これらも会社に提起していきます。

このような時だからこそ、労働組合として様々な労使議論の場を粘り強く求めていくことは、当然の責務です。現場で働く仲間、感染への恐怖や感染した場合の対応など、不安を募らせながら業務を担っています。今後も仲間の声を大事にし、安心して働ける職場・環境をつくり出していきますよ!

結婚休暇が取得できる期間のイメージ

