

# 施策の狙いを見抜くために、解明交渉を行う!!

## 申20号 「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に関する解明申し入れ(その1)を1月14日に提出!

12月15日、本社より「変革2027」の実現に向けた組織の再編について「ならびに」「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について」の提案を受けました。

提案時に会社が「JR発足以来最大の変革」であると述べた通り、会社組織の大きな体制の変更、現業機関と企画部門の更なる融合が目指され、私たちが組合員として大きく変化する内容だと認識しています。

職場では、社員説明会などが開催されていますが、会社作成動画視聴とリーフレットのままでの説明であり、質問時間が数分しかない、質問しても答えられないという状況が多く報告されています。これは、提案時に会社が「丁寧な説明をする」と述べていたこととは異なる現実となっております。社員説明に参加した組合員からは、「このまま鉄道会社として残るのか」という不安、「説明を聞いても目的や展望が見えない」「動画を見ただけで、会社は何を

### 申し入れ項目

1. 組織を再編する目的と来年度に実施する目的を明らかにすること。
2. 鉄道会社として安全第一の企業文化をこれからも維持するための考え方を明らかにすること。また、各系統における技術継承と人材育成の考え方を明らかにすること。
3. 総合車両センターおよび車両センターの所属が首都圏本部および東北本部に変更になる理由を明らかにすること。また、設備技術センターを新設する理由を明らかにすること。
4. 現業機関において企画業務等を担うことになることから、権限移譲と予算管理の考え方を明らかにすること。
5. 新潟支社が首都圏本部と東北本部に、業務移管しない理由とエリア管理しない理由を明らかにすること。
6. 支社等の境界の変更についての考え方を明らかにすること。また、本社と本部・支社の要員配置の考え方と発足当初の要員規模を明らかにすること。

◆自動車等の通勤手当 (単位 円)

現行条件	現行金額	単位
5km未満の場合	2,000	月
5～10km未満の場合	3,700	
10～15km未満の場合	5,500	
15～20km未満の場合	7,500	
20～25km未満の場合	9,600	
25～30km未満の場合	12,000	
30～35km未満の場合	14,400	
35～40km未満の場合	16,800	
40km以上の場合	19,200	

◆現行の寒冷地手当 (単位 円)

現行条件	現行金額	単位
5km未満の場合	2,000	月
5～10km未満の場合	3,700	
10～15km未満の場合	5,500	
15～20km未満の場合	7,500	
20～25km未満の場合	9,600	
25～30km未満の場合	12,000	
30～35km未満の場合	14,400	
35～40km未満の場合	16,800	
40km以上10km増えるごとに4,800円加算(上限なし)		

◆現行の寒冷地手当 (単位 円)

級地	世帯形態		
	世帯主	準世帯主	その他
1級地	105,000	63,000	42,000
2級地	75,900	45,600	30,300
3級地	48,900	29,300	19,600
4級地	34,100	20,500	13,600
5級地	19,800	11,900	7,900

一律15,000円の増額を求める!

◆制度・福利厚生等

現行	改正
帰省用代用証 年間単身赴任者72枚 地域間異動者等96枚	年間104枚 使用禁止期間の廃止
特別休日 年間104日	年間120日
育児・介護勤務制度 育・介A：3歳まで 育・介B：小3年度末まで	育・介A：小3年度末まで 育・介B：小6年度末まで
カフェテリアポイント 240ポイント	300ポイント

◆所有住宅援助金 (単位 円)

現行条件	現行金額	単位
一般	2,500	月
新築5年以内	5,000	

◆所有住宅援助金 (単位 円)

改正条件	改正金額	単位
区分の統合	10,000	月

27. 貸与されている制服に課題があることから改善を図る。
26. 福利厚生の更なる充実を図るため、カフェテリアポイントを300ポイントに増額すること。また、組合員の声も反映した補助範囲の拡大を行うこと。
25. 新型コロナウイルス感染症により、社宅居住期間制限(15年)の開始状況時と取り巻く環境が異なることから、延長を5年間可能とする。
24. 育児・介護勤務制度Bの適用範囲を小学校6年生の年度末までの期間とする。
23. 育児・介護勤務制度Aの適用範囲を小学校3年生の年度末までの期間とする。
22. 育児・介護勤務制度を十分に活用できるように環境改善を図る。
21. 特別休日の年間付与数を増加し、年間の休日数を120日とする。
20. 帰省用代用証の支給枚数を年間104枚とする。
19. 所有住宅援助金について、一般及び新築5年以内の区分を統合し一律10,000円に増額すること。
18. 出向特別措置の支給額(月額)を一律5,000円増額すること。

17. 夜勤時の睡眠時間を実質3時間確保できる勤務とする。
16. 業務用緊急自動車(レスキュー車含む)による緊急走行をした者に対して1回の運転につき1000円の手当を新設する。
15. 保守用車責任者に指定された者に対して1回の作業につき10000円の手当を新設する。
14. 線路閉鎖責任者に指定された者に対して1回の作業につき10000円の手当を新設する。
13. 車両のトイレの故障対応を行った場合、1回の対応につき10000円の手当を新設する。
12. 班長に指定される者に対して月5000円の手当を新設する。
11. 鉄道車両製造・整備技能士検定(1級及び2級)に合格した場合は、技能が向上し、車両の品質向上に貢献できることから受験料を全額会社負担とする。
10. ワンマン運転の拡大に伴い、運転士に対する負担が増加していることから、ワンマン加給について時間額及びキロ額の増額を行う。
9. 内燃車及び新幹線の転換教育の技術指導を行う者として特に指定された者に5000円を支給すること。

8. 各線区において猪や鹿等と衝突する事象が増加し、除去等対応する組合員は感染症等の危険があることから、1回の対応につき5000円に増額し支給対象を拡大する。
7. 通勤時において駐車場等を利用する者に対して契約金額の支給を行う。
6. 自動車等の通勤手当の支給額について、利用区間の距離が10km未満の場合月額3000円とする。また、利用区間の距離が40km以上の場合の上限を撤廃し、10km増えるごとに4800円を加算する。
5. 現行の寒冷地手当では、暖房等の電気代や燃料代が賅えないため、寒冷地手当定額表に掲げる額を一律15000円増額する。
4. 別居手当の支給額について、賞金控除第13条(2)「前条第1項第3号イの場合」月額2000円を月額30000円に増額する。
3. 本社で行われる研修参加時の前泊を解消するため、2日以上の研修行程における1日目の開始時間前泊が発生しない時間とする。
2. 新JINJERシステムにおける受検手続き・申請の教育を充実させる。
1. タブレットの活用機会が増加していることを踏まえ、業務としての位置づけを明確にするために十分な説明を行う。また、各種施策の説明がタブレット配信では不十分な現状があることから、十分な説明と環境の変化に応じた教育等を行うこと。

たのむか分らず、ぼややりに「このよう疑問、不信感を持つという声は本部に届けられています。」

提案時の議論で会社は「儲かる会社」「稼ぐ力」という言葉を繰り返しました。コロナ禍で赤字決算の中においても、鉄道会社として安全第一の会社でなければ、これまで築き上げてきた信頼を守り抜くことはできません。

JR東労組は、これまで会社施策に対して正面から向き合い、労使で議論を行ってきました。安全と命を守ることを最大の価値基準として、安全第一の職場と企業文化をつくり出すことを前提として、組合員と共に議論したたかかってきました。会社からの提案を受けて以降、社員説明がままならない中、多くの疑問などが寄せられています。「JR発足以来最大の変革」に向き合っていくためには、現時点における組合員の不安と疑問を解消するために、解明申し入れ、今後議論をおこなっていきます。



JR東労組は、「総合労働条件改善のたたかい」を9月に提起しました。そして、職場では働く環境等の問題が山積していることから、「職場環境改善」「施策検証・改善」「労働条件の向上」「福利厚生」など、目玉を感じていることを職場で集会や座談会等を開催して議論を行い、「私の1要求」を要求項目(何をどのようにしたいか)と要求根拠(なぜ)を記入して提出していただきました。

その組合員一人ひとりの「私の1要求」については、各機関で集約・整理し、機関ごとに要求を整理しました。分会で安全衛生委員会を活用して議論することなどを通じて改善できること、支店・地区が本社と議論して取り組むもの、本部が本社と議論して改善に向けて取り組むものに整理しました。その結果、本部へは1800件を超える声が集約されました。職場活動を基礎に、個人

の要求を組織の要求へと高め、改善を実現するために各組織で具体的に取り組んできた結果、多くの声が集約されました。特に「施策検証・改善」では、説明が不十分のままに進められていることに不安や不満の声が多く出されています。また、職場や生活の現実を踏まえ、手当の増額や新設等を求める声も多くあり、また、仕事・育児を両立する働き方の実現を目指すことやコロナ禍において大きく環境が変化している中、制度や社宅居住期間の延長等の福利厚生の充実を求める切実な声もあげられています。

そして、1月18日、申21号「組合員の声に基づいた総合労働条件改善の実現を求める申し入れ」を【施策関係】【各種手当等】【制度関係】【福利厚生等】の全27項目として、本社に提出しました。本部に届けられたすべての声を要求項目にするには難しいところもあり、一部につい

ては施策に関する交渉の中で議論していく考えです。

本部に届けられた声以外にも、職場内の環境改善などの要求など、多くの声が集約されました。これは口ごもりの職場活動がなければ集約できないことでも、職場活動の強化はJR東労組の強化につながります。

そして、改善を求める職場で議論したり、申し入れを行って団体交渉を行うことができるのは、労働組合だからです。社友会も、会費と団体交渉はできません。ましてや、年末当等を見て社友会への揭示では「厳しい状況」と同様に「月も出てありがた」という感動や称賛のコメントをいただいたり、ある支社社友会の掲示の一部では「この状況で2カ月少ないという人、ローンが払えない、不安定不安定と騒いでいる人がいますがどうようなお金の管理の仕方をしているのか知りたくなります。」と言っています。

# 総合労働条件改善の実現を求める申し入れを提出!

## 1 申21号で申し入れた全27項目

- 【施策関係】
1. タブレットの活用機会が増加していることを踏まえ、業務としての位置づけを明確にするために十分な説明を行う。また、各種施策の説明がタブレット配信では不十分な現状があることから、十分な説明と環境の変化に応じた教育等を行うこと。
  2. 新JINJERシステムにおける受検手続き・申請の教育を充実させる。
  3. 本社で行われる研修参加時の前泊を解消するため、2日以上の研修行程における1日目の開始時間前泊が発生しない時間とする。
- 【各種手当等】
- 【共通】
4. 別居手当の支給額について、賞金控除第13条(2)「前条第1項第3号イの場合」月額2000円を月額30000円に増額する。
  5. 現行の寒冷地手当では、暖房等の電気代や燃料代が賅えないため、寒冷地手当定額表に掲げる額を一律15000円増額する。
  6. 自動車等の通勤手当の支給額について、利用区間の距離が10km未満の場合月額3000円とする。また、利用区間の距離が40km以上の場合の上限を撤廃し、10km増えるごとに4800円を加算する。
  7. 通勤時において駐車場等を利用する者に対して契約金額の支給を行う。
  8. 各線区において猪や鹿等と衝突する事象が増加し、除去等対応する組合員は感染症等の危険があることから、1回の対応につき5000円に増額し支給対象を拡大する。
- 【福利厚生等】
9. 内燃車及び新幹線の転換教育の技術指導を行う者として特に指定された者に5000円を支給すること。
  10. ワンマン運転の拡大に伴い、運転士に対する負担が増加していることから、ワンマン加給について時間額及びキロ額の増額を行う。
  11. 鉄道車両製造・整備技能士検定(1級及び2級)に合格した場合は、技能が向上し、車両の品質向上に貢献できることから受験料を全額会社負担とする。
  12. 班長に指定される者に対して月5000円の手当を新設する。
  13. 車両のトイレの故障対応を行った場合、1回の対応につき10000円の手当を新設する。
  14. 線路閉鎖責任者に指定された者に対して1回の作業につき10000円の手当を新設する。
  15. 保守用車責任者に指定された者に対して1回の作業につき10000円の手当を新設する。
  16. 業務用緊急自動車(レスキュー車含む)による緊急走行をした者に対して1回の運転につき10000円の手当を新設する。
  17. 夜勤時の睡眠時間を実質3時間確保できる勤務とする。
  18. 出向特別措置の支給額(月額)を一律5000円増額する。
  19. 所有住宅援助金について、一般及び新築5年以内の区分を統合し一律10000円に増額すること。
  20. 帰省用代用証の支給枚数を年間104枚とする。
  21. 特別休日の年間付与数を増加し、年間の休日数を120日とする。
  22. 育児・介護勤務制度を十分に活用できるように環境改善を図る。
  23. 育児・介護勤務制度Aの適用範囲を小学校3年生の年度末までの期間とする。
  24. 育児・介護勤務制度Bの適用範囲を小学校6年生の年度末までの期間とする。
  25. 新型コロナウイルス感染症により、社宅居住期間制限(15年)の開始状況時と取り巻く環境が異なることから、延長を5年間可能とする。
  26. 福利厚生の更なる充実を図るため、カフェテリアポイントを300ポイントに増額すること。また、組合員の声も反映した補助範囲の拡大を行うこと。
  27. 貸与されている制服に課題があることから改善を図る。