



世界の平均気温が13カ月連続で過去最高を更新し、最も暑い夏と言われた昨年に匹敵する暑さになると予想されている。地球沸騰化と言われる異常な暑さの中で奮闘する職場からは、今もなお「要員がいない」中の苦闘や悲痛な声が後を絶たない。駅では、みどりの窓口の削減方針の当面凍結が現場説明なく突如マスクミ発表で知らされ、その後7月9日に「夏季における窓口の開設等について」がプレス発表された。内容は、お客さまからの問い合わせ等を想定し、臨時窓口の開設駅や、みどりの窓口数を増やす駅など具体的に示されているが、現場はまたもやプレス発表後を知ることとなった。そのことに対する不満もさることながら、現場ではお客さまのニーズにどこまで応えられるか不安視する声が噴出してきている。なぜならそもそも要員が不足している中、今回の経営方針を受けて、管理者から「みんなで相談して、みんなで意見を出して決めていこう」と言われ現場任せにされていることや、窓口を増やせるように自分たちで作業ダイヤを作成するように求められるなどの現実があるからだ。「トップダウン」の経営姿勢により現場第一線が苦勞を強いられ、「ボトムアップ」の経営とはほど遠いのが現場の実感ではないだろうか。また、現場からは混雑対策期間後における切符の変更等の体制についても不安視されている。この間、JR東労組が現場とお客さまの声を何度も訴えてきた通り、そもそも今回の課題は想定内であったが抜本的な対策が講じられず、実際にお客さまから「えきねっとは使いたくない」「Suicaを解約し500円のリボジットの返金を受けるのに何で1時間もかかるのか」などのご指摘を受けているのは現場第一線である。想定外を想像する前提は、現場第一の姿勢で想定できる課題の未然防止に取り組み姿勢が求められているのではないだろうか。

JR東労組は、矢張り早に示される施策に対し職場現実を踏まえ真正面から向き合ってきた。この姿勢は変わらない。しかし、その前提は安全や健康が損なわ

## 安全第一主義・現場第一主義で仲間と共に経営姿勢に立ち向かおう！

れるものには反対であり、現場の納得感を得ることは経営側の責務である。一部の要員削減施策において団体交渉の場で「社員や職場の発意」であると言われているが、職場では「誰が発意したと言ったのか」「職場ではそのような話になっていない」との怒りや不満の声もあがっている。乗務員職場では、運転士と車掌の相互運用も実施されているが、一部の地方では、車掌の要員が不足し年休が取得しづらく、一カ月で約100件もの時季変更権が行使されている。それにもかかわらず、支社は現在員数を示すことなく「必要要員は確保している」との回答に終始している。これでは課題を解決し現場の納得感を得るための施策を進めようとする姿勢とは言えず、経営判断を押し付け、乗り切ろうとするならば到底建設的な議論とは言えない。また、グループ会社を含めて要員不足による問題が発生している中、現場からは「超勤や休日出勤でどうにか勤務を回している」「3連続の夜勤が当たり前」の会社が健康経営と言えぬのか」などの声があり、会社のビジョンと現場の現実とに大きな乖離があると言わざるを得ない。要員を削減した場合どのように安全や健康を担保するのか、そのことなしに精神論で乗り切ろうとするのであれば、是々非々の姿勢で労働組合として抗していかなければならない。

2023年度のJR東日本単体の離職率は1・29%と昨年度より改善傾向にあるが、依然として職場では若年退職者が後を絶たない。会社は2024年度および2025年度採用計画の拡大を発表した。JR東日本グループの成長エンジンには「人材」であり、全社員が「主役」となるビジネスの変革をめざすとされているが、いま現場で奮闘する組合員・社員を大切に人財が定着する会社へ変革することなしに、会社の持続的成長は成しえないのではないかと。賃金は抑制され続け、労働密度は高まるばかり、安全・健康が損なわれ、ゆとりも持てない「融合と連携」で本当に良いのか？安全第一・現場第一主義に徹して、職場議論と施策の検証運動を強化しなければならない！そして、命と雇用と利益を守るためにJR東労組へのさらなる結集を実現しよう！



# 申1号 第43回定期大会発言等に基づく申し入れ 7月3日に提出！

### 申し入れ項目

1. 命を脅かす事象が未だに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、命と安全を価値基軸とし徹底した原因究明のもとで再発防止と予防安全を講じること。
2. 「融合と連携」における技術・技能継承の課題を明らかにすること。また、各職場で要員不足により発生している休日出勤の慢性化や、教育・訓練の遅滞等の諸課題を解決すること。
3. 複数の職場で発生している過半数代表者選挙での不正行為を直ちに是正し、再発防止策を講じること。
4. 複数の職場で発生している異常な職場管理を是正し、風通しの良い職場をつくり出すこと。

6月18日〜19日に第43回定期大会を開催し、スローガンを含む運動方針等について満場一致で確認し、新体制のスタートを切りました。大会では29名の代議員から活発な発言を受け、方針は豊富化されました。その発言の内容は、「踏切での人身事故救護中、隣接線の抑止が解除される事象が発生し、原因究明を行った。利益確保より安全確保が優先だ」などの、命を脅かす事故・事象の報告を含めた安全に対する厳しい意見と職場での実践。「最年少人身事故記録として笑い話にすることは、人としてやってはならないことだ」など、命を最大の価値基軸とすべきであること。「相互運用では営業知識も詰め込み教育で、要員不足の穴埋めでしかない」などの要員不足の中で奮闘しつつ不満や不安を抱えていること。「要員不足で訓練センターでの訓練に行けない問題がある」「シヨブローテーションで駅に異動になったが見習い回数が少ない」など、要員不足に起因する教育・訓練の課題などの職場現実。「過半数代表者選挙で脅迫・買収ともいえる行為が行われた」など常軌を逸した異常な職場管理が行われている現実。さらには、地方ローカル線の存

続に向けた地域との連携、組織強化・拡大の実践など、発言は多岐にわたりました。JR東労組は、会社発足以降、あらゆる労使議論の場で議論を行い「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を築き上げてきました。この安全哲学は不変であり、これからも継承していかなければなりません。安全哲学に基づき、事故・事象を発生させてしまった当事者と向き合い、4M4E分析手法などを用いて原因究明を行い、対策を講じていくことが求められています。また、発言にあったように、過半数代表者選挙において会社研修などを利用してJR東労組への誹謗中傷や不正行為などが複数の職場で発生していることも問題であり、この間、労使協議の場において各職場における要員不足の現実を訴えてきましたが、未だ解消には至っていません。これらの発言をもとに、職場で発生しているあらゆる問題・課題に対して真摯に向き合い、労使で認識を一致させ、根本的な解決に向けて議論をしていくために、「安全・健康・ゆとり」ある職場の構築をめざして、4項目申し入れしました。