



8月30日は、会社が「えん罪・JR浦和電車区事件」をたたかう美世志会の仲間を懲戒解雇した日である。

「退職を強要した」として2002年11月1日に浦和電車区(当時)の仲間を中心とする7名が突如逮捕され、344日間も勾留された。しかし「えん罪」というように、裁判では公安二課が「被害者」とされる人物のところに引き、説得して被害届を提出させたことや、「被害者」とされる人物との会話を公安が都合良く捏造したことなど、えん罪を示す多くの矛盾が明らかになった。しかし裁判所は2007年7月17日に全員を有罪とし、会社は「会社の信用を著しく失墜せしめた」として控訴中にも関わらず同年8月30日に懲戒解雇したのである。権力と運動した懲戒解雇への怒りと悔しさを絶対に忘れない!

この事件の本質は、憲法第28条「団結権」の破壊と、平和運動を取り組むJR東労組の破壊である。それは、7名が取調中に「JR東労組は平和運動など生意気だ」「組織を平分にしよう」「内側から壊さないから、外側から権力が介入する」と言われたことからも明白だ。故、後藤昌次郎弁護士は「国家にしかできない犯罪。それが『戦争』と『えん罪』と訴えたように、「えん罪・JR浦和電車区事件」は国家が仕掛けた大弾圧である。JR東労組は、事件の狙いや、警察などの公権力が労働者を守るのかを議論し、「平和・人権・民主主義」を掲げて団結を固めてきた。私たちは社会を捉え返し、自分が何をすべきかを決定する必要がある。

不当労働行為、パワハラ、隠蔽、不当処分などの懲戒権の濫用は、企業権力の横暴(よこたけ)の得ず、特に三鷹営業統

美世志会と共に「抵抗とヒューマニズム」を根底に 戦争のない社会と労働者が安心して働ける職場をつくりだそう!

括センターでの二重処分は決して許されない。管理者は、組合員とのフレキシブル作業ダイヤの認識の違いから激高し、組合員をソファに押しつけた。「パワハラですよ」と抗議しても、管理者は目を見開き「それが何だ!」と押さえ続け、その場から逃れるために突き飛ばした行為に対し、出向と懲戒処分が出された。しかも状況報告書の作成では駅長が「こころを消して」などと添削し、「これを書かないと年休を承認しないぞ」と言い、会社にとって都合の悪い部分を書き直させた。首都圏本部との面談では、弁明する組合員の話を通り「反省しているのか」「上司への暴行は罪が重い。傷害事件だ」「命の危険がない限り正当防衛なんて基本的にならない」「賞罰の人は反省しないという風に思っていくしかない」「今後のJR人生長いんじゃないの」と、「反省」を強要した。真実を話しても聞く耳を持たず、都合の悪いことは隠蔽、会社のストーリーに基づいた処分ありきの姿勢では、信義誠実な議論など成立しない!

この事象では、組合員は「助けて!」と叫び、見ていた副長も管理者に対し「○○さんダメです」「やめて」「ダメ」と言い、仲裁が入って収まったが、組合員だけが悪いのか。周りで見ている人は真実を語っているのかと疑わざるを得ない。

事実を堂々と語る職場でなければ、雇用と利益、安全を守れない。JR東労組は弱者の立場にたち、不当な事象に声を上げていく。力が強い者に流されるのではなく、労働者として立ち向かうことが必要だ。社会や職場で起きている事象を議論し、自分が何をすべきかを捉え返そう。そしてJR東労組に結集し、「抵抗とヒューマニズム」を根底に安心して働ける職場と、真実を堂々と語る職場風土をつくりだそう!

「グループ会社と一体となった業務体制の深度化」 新系列車両の機能保全の委託を可能とする提案を受ける! (7月29日提案)

車両検修職場では、平成13年、平成24年と大規模な業務委託施策が行われましたが、エルダー社員の雇用の場の確保を目的の一つとしてきました。そして、その中でも「技術レベルを維持するための一定のフィールド」として「新系列車両の機能保全」をJR本体で維持するとしてきたほか、団体交渉によって「機動班業務(臨時修繕)」もJR本体とすることをこれまで確認してきました。

今回の提案で委託可能とされようとしている「新系列車両の機能保全」は、車両センターの中で基礎となる検査で、車両センター配属後にほぼ全社員が最初に経験する、重要な技術フィールドです。機能保全の委託によってJR本体で受け持つ定期検査はほぼなくなるため、JR本体の技術力を維持・向上できるのか議論が必要です。

また、車両関係社員のキャリアプランが大きく変わることとなりますが、「出向しなければ技術を学べない体制」となるならば大きな問題です。また、提案時にどの職場の委託を考えているのかを質問したところ、会社は「具体的にはこれからになる」と回答しましたが、全職場で委託可能とする提案内容であり、JR東労組として強い問題意識を持っています。

JR東労組は、組合員が「安全・健康・ゆとり」を実感でき、車両品質を維持・向上するための技術力をしっかりと習得できる体制をめざし、取り急ぎ解明交渉に臨みます。 ※提案時の議論は、業務速報No.2をご参照下さい。

【提案内容】

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」から現在に至るまで、エルダー社員の技術力・ノウハウを活かせる仕事の場の拡大およびグループ会社のプロパー社員も含めた業務執行体制の構築により、技術力の向上を実現している。

今後、さらに新系列車両への置換えが進むことから、環境の変化に柔軟に対応し、「変革2027」の実現に向けた取組みをさらに加速させるために、グループ会社と一体となって、より効率的な業務執行体制の構築を目指していく。

1. 実施内容 新系列車両の機能保全の委託を可能とする。
2. 実施期日 令和7年4月1日

委託可能と提案された「新系列車両の機能保全」業務 ※新系列車両…主に209系以降の車両を指す



提案内容を議論し、疑問点や要求を集約しよう!

申21号 みどりの窓口縮減の一旦凍結に関する申し入れ 団体交渉を行う!

5月8日の社長会見で「みどりの窓口の縮減を一旦凍結」「可能な場合は臨時窓口を開設して混雑分散を図る」と発表されたことを受け、JR東労組は駅で働く仲間の声をもとに申21号を提出、7月31日に団体交渉を行いました。

この間、JR東労組は「みどりの窓口の縮減はサービス低下につながる」として、問題意識を発信し続けてきました。職場からは「出札に担務変更となり、必死で仕事を覚えたところで窓口廃止。今度は臨時で設けるといって、どれだけ現場を振り回すのか」「窓口廃止と共に要員も削減された中、臨時窓口の要員はどこから確保するのか」と怒りの声が寄せられています。

場当たりの対応をする経営姿勢に対し、JR東労組は職場とお客さまの声を訴え、混雑緩和や社員説明を丁寧に行うことなどを求めてきました。引き続き、サービスレベルの向上をめざして改善を求めていきます。

※交渉の詳細は、業務速報No.3・4をご参照下さい。

【交渉の要旨】

組合	会社
●出札の削減・縮減のとき、JR東労組は地方・支社間を含め大丈夫かと主張したが、会社の認識はどうか。	■今年は定期多売とGW輸送等、インバウンドでのご利用が重なり、混雑を鑑み一旦凍結することとした。
●「みどりの窓口がなくなったら不便」「なくさないでほしい」とのお客さまからご意見をいただいている。	■苦労は受け止める。鉄道業でお客さまに真摯に向き合うことは使命であり、職場の成長につながる。
●今回、臨時窓口を開設して混雑は解消されたのか。	■全て解消されたというものではない。曜日配列等で変わるため、見定めが必要だ。
●近隣駅の窓口廃止で(窓口のある駅での)窓口利用が増えているほか、地方では車で駐車料金を払って購入に来る方もいる。別の駅では、窓口に入れる人が少なく改札勤務者を臨時窓口に充てたため、作業ダイヤ変更や超勤も生じた。	■労働時間管理や教育・訓練も重要。変化や繁閑における違いを見ながら、MVの設置や制度面の見直しもニーズを踏まえて検討していく。
●社員説明前に報道され、現場が苦労していることを改善すべきだ!	■お客さまに分かりやすく伝えるかが重要だが、直面する社員への情報共有は検討が必要だ。



臨時窓口を開設しても、混雑は解消していない! サービスレベルの向上を実現するため、組合員・社員・お客さまの声をもとにした販売体制を構築しよう!