



9月19日、新幹線が走行中に分離して緊急停車する前代未聞の事故が発生した。運転再開までおよそ5時間を要し、約4万5千人に影響を及ぼした。乗客や乗員に負傷者が出なかったことは幸いであるが、労働組合としても原因究明を行っていく。実際に対応にあたった現場の組合員・

社員からは、「事故発生時から少ない情報の中で旅客案内をしている最中、突如13時運転再開と報道され、改札口に押しつけてくる旅客への案内に追われた」などの声が寄せられている。

私たちは、安全第一で施策に真正面から向き合い、「融合と連携」の名のもとに生産性向上を求められ要員不足のなか奮闘している。それにもかかわらず、「グループ安全計画2028」で「本質をふまえ、想定外も想像して安全を先取る」と大々的に謳って以降、予想だにしない事故が起きている現実を会社は私たちにどのように説明をするのか。

私たちは18春闘以降「新生JR東労組運動宣言」に基づきJR東労組運動を愚直に進めてきている。そして、矢継ぎ早に示される会社施策に対しては「新たな施策に対する5本柱」を掲げて、真正面から向き合っている。

会社は、18春闘当時「労使共同宣言」を破棄し、2018年3月9日の申15号の団体交渉において、「今後の労使関係の基礎的条件」として、JR東日本会社がJR東労組に6項目を示してきた。私たちは当時の労使議論を踏まえ、これまでこの6項目に対し真摯に向き合ってきた。

しかし、現実はどうだろうか。例えば、1項目目の【労働協約に則り労使間の諸問題は速やかに団体交渉における話し合いにより解決すること】とあるが、各地方における団体交渉の実態として交渉の長期化や緊急申し入れをしても交渉日程が定まらず、その一方で会社の施策に関わる内容には早々に交渉日程を迫る会社の姿勢。6項目目の【不当労働行為】といった事実と異なる喧伝をやめるというが、パワハラや不当労働行為等は収まるどころか悪化の一途をたどり、事実

職場からの挑戦！仲間と共に団結・連帯を強化し、安全で働きやすい職場を創造するたたかいに決起しよう！

をなかつたことに対する会社姿勢は喧伝どころの話ではない。パワハラや不当労働行為は犯罪であり、私たちは事実を述べたいだけである。

JR東労組は8月8日に「職場からの挑戦！仲間と共に団結・連帯を強化し安全で働きやすい職場を創造する8・8集会」を開催した。集会では、職場での要員不足を背景とした課題が山積する中で事故の連鎖や相次ぐハラスメント、年を追うごとに高まり続ける労働密度など危機的状況を含めた様々な職場現実・課題などが出され、職場における実践や教訓点を共有しつつも、現在の「経営の論理」剥き出しの会社姿勢が改めて鮮明となった。

そのうえで、「第1の視点 要員不足を背景にした諸課題の解決に向け「融合と連携」の検証を強化し、「安全・健康・ゆとり」ある職場をつくり出す」「第2の視点 利益最優先で冷徹な「経営の論理」を貫く経営姿勢に、全組合員の実践で立ち向かう」「第3の視点 24春闘における過去最大の格差の狙いを明らかにし、生涯賃金減額反対！安全を守り抜くために、更なる成果型・評価型への人事・賃金制度の変更とあらゆる判断を許さずたたかう」の3つの視点を明確にし、安全第一・現場第一主義に徹し、雇用と利益を守ることが前提に、仲間と共に職場から議論と運動をつくり出していくことを確認した。

「組織再編」「融合と連携」「経営への参画意識の醸成」等々、様々な施策、意識改革のもと、幻想を与えながら労働者を支配しようとする姿勢は、いつの時代にも存在する。管理者も一般社員も経営者ではない。会社権力を手に入れたと勘違いして的外れな行動をとるほど愚かな姿はない。私たちは労働者である！騙されてはならない！

私たちは現実が厳しいからといって沈黙し、会社におもねったり、へつらったり、バスターで攻撃をかわすという選択肢はない。その意味では実践的に労使関係を構築する立場でJR東日本の人間尊重企業としての発展と健全経営をめざしていく。8・8集会で掲げた3つの視点を据えて、職場からたたかいを開始しよう！

申2号「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ(全25項目)団体交渉終了！

「労使間の取扱いに関する協約」は、JR東労組が組合活動を行う上で必要な便宜供与や、団体交渉をはじめとする勤務時間内の組合活動の取り決めのみならず、労使協議のあり方も定めた非常に重要な協約です。3年毎の改訂時期を迎え、会社から、組織再編等の会社施策の変化や、実態に即さない内容の改廃、時代の変化に対応するためであるとして、改訂目的、内容が示されました。私たちは、不利益変更を認めず、この間の経緯や経

過を踏まえた納得感ある協約の実現をめざして、示された内容について申2号として組合要求を含む25項目を申し入れ、団体交渉を2日間行いました。10月1日から運用する「労使間の取扱いに関する協約」について、私たち自身も協約内容を理解し、申2号の労使議論を組織内で議論していきましょう。そして、不正や不履行がないように職場から注視していきましょう！

【申2号の議論のポイント】

- 10. 組合員が、統括センターの担務変更において苦情を有する場合の取扱いを明らかにすること。
- 11. 統括センターの担務変更における苦情は担務変更の前日までに処理をすることを協約に追記すること。

※他の項目については、業務部速報No.8別紙をご参照ください。

【組合】以前は乗務員職場から駅職場への転勤の場合、簡易苦情処理の申告ができた(1)が、統括センター化により同一職場になった場合は申告できなくなった(2)。これは不利益である。

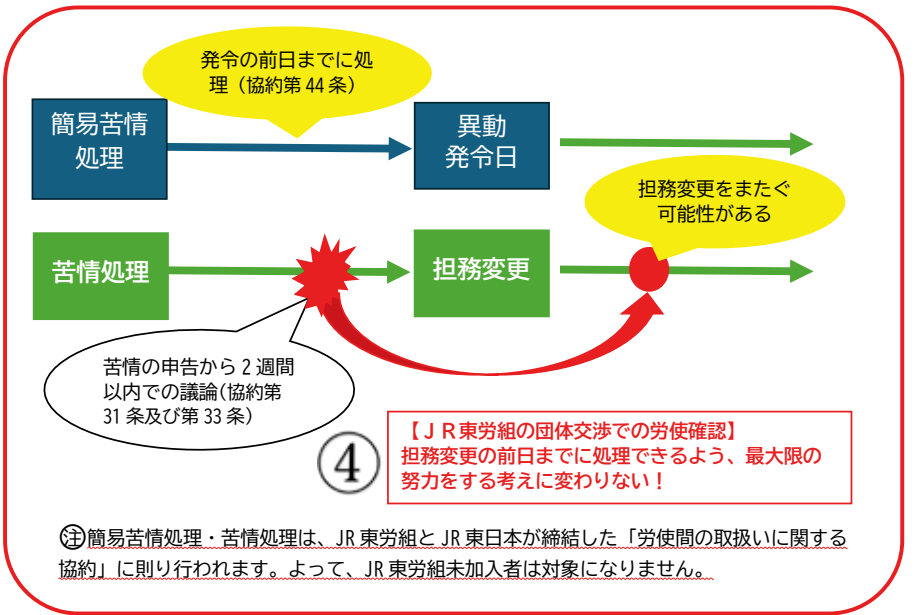
【会社】統括センターは一つの事業場であり、担務の変更。事前通知を伴うものではないので、簡易苦情申告できない。

【組合】苦情が発生した場合はどうするのか。

【会社】苦情を有する場合の申告ができないのなら不利益だが、担務変更は業務指示。業務指示に苦情がある場合、就業規則の適用で苦情申告は可能(3)である。

【組合】苦情が申告された場合、早期解決が重要である

【会社】疑問等を解消し納得感を持って新たな場所で活躍していただくのが望ましいというのが会社のスタンスである。担務変更の前日までに処理できればいいが、期間が短かったり、調整に時間がかかる等もあり、できないこともある。協約に明文化するのは難しい。とはいえ、そこに向けて最大限努力する考えに変わりない(4)。



JR東労組に加入し、担務変更に関し苦情がある場合、堂々と労使議論を行おう！