

申1号

# 第43回定期大会発言等に基づく 申し入れ 第2回団体交渉を行う!

本部は、第43回定期大会（2024年6月）での代議員発言等に基づき申1号を申し入れ、第2回団体交渉を本社と行いました。（第1回交渉は10月に第2項途中まで実施）

今回は、各系統での深刻な要員不足や、JR東労組への誹謗中傷とも取れる川崎統括センターの「安全研修」の問題、過半数代表者選挙の公平性に関する疑義、各地方で団体交渉が速やかに開催されない現実等を厳しく指摘し、改めて本部・本社間で一定のあるべき姿を確認しました。

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、要員不足による休日出勤の慢性化や、教育・訓練の遅滞等を解決すること。

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。

必要な訓練や教育ができることを含め、業務量を減らす・社員数を増やす努力をしていくことを確認!

**組合** 【運車職場】 特に車掌の休日出勤が常態化。旧さいたま車掌区では交番87枠に対し実乗務員81人であり予備も配置できない/行路分割や増し行路を行っている/要員不足で訓練センターの定例訓練に参加できない。線見や見習期間の短縮も発生している

**会社** 会社全体として要員は一定のレベルで確保できているが、車掌が一部でひっ迫している認識はある。大宮支社以外では運転士と車掌の相互運用が進んでいる。大規模ワーマンを見据えた社員運用が必要。出面を確保する工夫をしているが、行路分割など定例的に行うことではない

**運転士と車掌の相互運用は要員の穴埋めのために  
行っているものではないことを確認!**

【営業職場】 統括センター化で他駅ばかりの勤務となり、自駅の月報担当で引継ぎもままならない/勉強会は一般社員が作成した動画を見るだけ。要員不足で勉強会の欠席も増加/コロナ禍入社若手が駅を中心となっており異常時対応が不安/技術・技能・サービスの低下に繋がる

複数駅勤務も認識している。不安や知識不足と感じるところをどうケアしていくかが大事。Webなど教育内容に応じて使い分けは必要である。経験不足の部分は乗務員から駅に異動している先輩などもいるのでフォローしながらマネジメントとして体制を組む必要がある

**要員不足で技術・技能継承や教育が  
できないことを解消すべきだ!**

【営業職場】 仙台駅では出面が揃わない状態で勤務発表される/休憩の代務対応のために企画業務等の時間を繋ぎ合わせて対応している状況/白石蔵王駅では26徹足らない月があった/ある統括センターでは兼務による不慣れな環境下で副長が出場遅延/要員不足のために副長が一般職の作業ダイヤを担っている

恒常的に出面が確保できないということは良くない。支社やエリア管理等からのフォローなどしている。特に東北本部の要員がひっ迫して非常に厳しいことは十分認識している。業務量を減らすか、社員数を増やすかということになるがすぐにはできない。兼務や支社間異動などやれることはやっている

**出面が確保できていないということは、  
明らかに要員不足だ!**

【工務職場】 融合と連携によって、産直や各種イベントへの連携などが統括センターから依頼されるが、業務輻輳で断ることが増えた。業務の融合で業務量が増加し、現場に出る機会も格段に減少。技術継承が課題だ

要員は減っているが、確保していく。融合と連携で、駅等とも連携しているが、安全・安定輸送を蔑ろにするべきではない。設備技術化で重複業務を減らして効率的に行える組織にしている。引き続き取り組む

出面が確保できない状況に、各種制度が使いつらいという声が出ている。提案されている制度改革で女性社員の離職防止に繋がると言われるが、活用できる要員配置とは思えない

女性社員の離職は男性の3倍程度。制度改革で離職に繋がる。自己都合退職はコロナ前の倍程度であり、退職を減らすことも重要。制度の活用への懸念については大丈夫である

## 川崎統括センターでの事象について

### 労使確認した事項

- 川崎統括センターで行われた研修は、研修全体を見ながら一部相応しくない内容であった。
- 疑念を生じるような内容は適当ではない。
- 今後同様のパワーポイント等を使用することはない。
- このような使用は容認していない。
- 組合を誹謗中傷するようなことはあってはならない。
- 本社として今後発生させないために指導していく。
- 労使議論を蔑ろにするものではない。

組合の情報(掲示物)等を勝手に使うことは著作権の侵害だ!  
個人を誹謗中傷する意図がないならば、本人に対して説明をするべきだ!

## 過半数代表者選挙 総論として

### 労使確認した事項

- 使用者の意向に基づき選出された者は、社員代表者として認められない。
- 現場長や管理者が業務中に、特定の候補者を当選させるための運動をしてはならない。
- 社員代表者の選出は、労働者が自主的に選ぶものであり、会社が介入してはならない。
- 労働者の意志を阻害しないことが前提であり、公平性・公正性を確保していく。
- 投票の際は、「無記名投票で行い投票の秘密を守ること」「直接投票所で投票できない者に対しては、本人に事前に周知した上でメールや電話等で投票していくこと」を本社として各機関に指導している。

過半数代表者の選出は公平性・公正性を確保して行うこと!

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。

## 話し合いでの解決のために「申し入れ」を提出するも、団体交渉が速やかに開催されない事象

【組合】 各地方機関の団体交渉において、前回議論から1年以上も開催されていない事態が発生している。早期に団体交渉を開催すべきだ。団体交渉において、議論に必要な内容は会社として回答するべきだ。

【会社】 地方機関においても、申し入れいただいた内容については、会社としても早期開催に向けて努力していく。団体交渉の議論に必要な内容は示していく。団体交渉で議論を尽くすことが協約の精神である。

## 本部・本社間の交渉での確認事項や議論経過をもとに 各地本・各職場で検証し、職場実態の改善・是正につなげよう!

## 【大宮地本】 職場での検証運動と、それに基づく団体交渉、議員の皆さんの連携により、日光線での増便を実現へ!

日光線は、2022年3月のワンマン化による列車本数減で通勤・通学帯の混雑が激化しました。お客さまから不満の声が相次ぐ中、宇都宮支部を中心に検証運動を行い、通勤・通学帯の実態についてデータ化し、改善策(※)を提言して団体交渉へと高めた結果、2025年3月改正での増便が決まりました(※宇都宮線内の回送列車を活用し列車間合短縮等を提言)。また、宇都宮支部が関係を築いてきた栃木県や宇都宮市・鹿沼市などの地方議員の皆さんとの連携により議会で取り上げて頂き、今回の成果に繋がりました。労働組合として地域住民の声や要望をもとに大きな改善を実現できました。

## 各種施策について、 申し入れを行う!

申7号「グループ会社と一体となった業務執行体制の高度化」に関する申し入れを提出!

本施策は7月に提案を受けました。内容は、車両センター等における新系列車両の「機能保全」の検査業務を「委託可能とする」もので、申3号「解明申し入れ」を提出し2回の交渉を行いました。

解明交渉で明らかになったのは、実質的に在来線全車種の「機能保全」「交番検査」が委託可能となる点です。会社は「検査をする技術」をJR本体ではなくグループで内蔵していれば良いとの考えですが、職場からは「車七の新入社員にとって、機能保全は車両を学ぶ基礎的なフィールドであり、委託すると車両の全体像を把握できないJR社員が育ってしまう」との声が寄せられており、技術力のあるべき姿について労使で大きな隔たりが生じています。

本部は、検修職場意見交換会等で寄せられた意見をもとに基本要を練り上げ、申7号を申し入れました。要求実現に向けて団体交渉を行います。〔詳細は、業務部速報No.2・6・7・17・19・33・35・41をご参照下さい〕

申8号「車両関係社員新入社員基礎技術教育の実施方法について」に関する解明申し入れを提出!

本施策は11月に提案を受けました。内容は、労使議論で決めた車両関係新入社員への教育の考え方や期間を変更する施策であり、東京・大宮・長野・郡山・秋田の各総合車両センターで行ってきた在来線車両の基礎技術教育を、大宮と郡山に集約する等の内容です。

直流・交流・気動車などの受け持ち車種の違いがある中で教育内容を統一する点や、採用の多様化により工具に触れたことがない新入社員が増加する現実に対応するかが問われています。申8号を申し入れました。団体交渉で解明していきます。〔詳細は、業務部速報No.32・42をご参照下さい〕

申9号「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」に関する解明申し入れを提出!

本施策は12月に提案を受けました。内容は、就業規則等の見直し、エルダー社員調整特別措置の見直し、初任給特別措置の見直し等の多岐にわたり、JR東労組の要求が一部実現したものの、法改正に伴う項目もあり、組合員の声がどれほど反映されたのか疑問があります。職場からは、年休が入らず休日出勤が常態化し、融合と連携で勤務作成にも苦労する中、「要員不足の中では、制度が改善されても活用できないのではないか」等の不安の声が届いています。

本提案をより良い制度とするため、組合員の疑問解消のために申9号を申し入れました。団体交渉で施策を解明していきます。〔詳細は、業務部速報No.36・37・43・44をご参照下さい〕

申10号「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」に関する解明申し入れを提出!

本施策は12月に提案を受けました。内容は、各支社等に複数ある保線技術センター等を、支社等ごとに一つの「保線設備技術センター」に統合し、その中に「保線センター」等の拠点を設けるもので、例えるなら「保線版の統括センター化」です。職場からは「執務場所や業務内容は変わるのか」「一人あたりの業務量が増えるのではないか」等の意見が上がっています。

会社は「人材確保が難しい中、このままでは保線業務を継続できなくなる」ことを提案の経緯の一つとしていますが、急速な世代交代に加え、遅延遅延や線閉の取扱い誤りなど事故・事象が頻発する状況を踏まえる必要があります。組合員の疑問を解消するため、申10号を申し入れました。団体交渉で施策を解明していきます。〔詳細は、業務部速報No.39・45・46をご参照下さい〕

申11号「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアアップの実現について」に関する解明申し入れを提出!

本施策は12月に提案を受けました。内容は、勤続年数や職経験年数に関わらず乗務員になることを可能とするものです。社員のキャリアアップが向上する内容ではあるものの、職場では「毎年の面談で主張しても希望通りにならない」「希望と異なる箇所は異動や勤務変更された」「異動理由を管理者が明確に答えない」等の不満が相次ぎ、新たなジョブローテーションの実施以降、簡易苦情処理・苦情処理の件数が増加しています。

自らの描いたキャリアアップが実現できる施策にするため申11号を申し入れし、団体交渉で施策を解明していきます。〔詳細は、業務部速報No.40・47をご参照下さい〕

