

JR東労組
大宮
2022年10月9日 第262号

〒330-0853 埼玉県さいたま市大宮区錦町630
電話 048-643-6655 FAX 048-631-1441
JR TEL 054-5844-5 JR FAX 054-5846
email: omiya-chihon@jreu-omiya.jp
発行人 川澄 新一 編集人 矢野 雅之

JR東労組大宮地本の
ホームページは
←こちらからアクセス

東日本旅客鉄道労働組合 大宮地方本部

2022大宮地本施策検証会議を開催!

2022年9月18日 大宮・レイボックホール



**職場課題の議論から政策提言を創り出し、
全組合員で組織強化・拡大を押し進めるぞ!!**

主催者挨拶(要旨)
大宮地本・川澄執行委員長

本日はご参加頂きありがとうございます。今
会議は会社施策を議論する場です。中央本
部からもご参加頂いています。また大宮支社に
も1か月以上前に案内状を出しましたがスケ
ジュールが埋まっていたので誰も参加出来ないと
の事でした。これからは労働組合の場に来て頂
き意見交換を求めていきます。

今日の場合は政策フォーラムの今後を議論し
この様な形式となっておりますが、政策フォーラ
ムの根本は変わりません。それは働く者の立場
から議論し政策提起集団を目指す場という事
です。これは労働組合に力が無ければできませ
ん。今日の会議も政策提言を行ない、それを実
現し得る力をつける事が課題です。日々職場で
発生する問題を我々がたたかい、全体の課題と
して人を置いた運動づくりで職場問題を改善
しましょう。今の職場が本当に「自らの成長に
繋がっているのか?」「ゆとりを持って働いて
いるのか?」「安全に働いているのか?」「地域
に貢献しているのか?」等、検証しなくてはな
りません。私は会社が掲げる様に施策が実現し
てない問題意識を持っています。私たちが議論
し政策提言をしたいと考えます。

労働組合がたたかわなければ賃金や労働条
件は向上せず、夢や希望を持ち安心して働く
場も実現しません。逆を言えば、会社は労働組
合がたたかえば賃金や労働条件が向上する事
をわかっているから、不当労働行為までして破
壊しようとしているのだと感じます。今こそ労
働組合の必要性を明確にし、組織拡大・組織強
化に向けてスタートを切る場にしていきます。

現在の会社は相当なスピードで様々な施策
を進めています。職場がスピードに追い付い
ていません。そしてその速度に合わせるクラッ
チ役に現場管理者がなれていません。批判する

のではなくクラッチ役に私たち東労組がな
るべきです。

「東労組は社員数の一割だから、東労組の声
は一割の声」という認識の経営陣がいると聞
きます。「二割の声」といいますが、組織力
が何人でも労働組合でありJR東日本の第
一組合です。会社は第一組合の声をしっかり
聴くべきです。法的に何も保障されていない
社友会では声を出しても何も実現出来ませ
ん。今年の経労委報告の中で「企業の発展と
働き手の成長を実現させていくためには労
働者による協働が不可欠」と述べられてい
ます。例えば、支部や分会でこの様な場を企
画して会社と一緒に議論するなど、社友会が
やっている様な物をもっと求めても良いの
ではないでしょうか。

会社は「鉄道と非鉄道の収益を5対5にす
る」目標を掲げています。しかし私たちは鉄
道に対するプライドを無くしてはいけません
。もちろん鉄道の収入が伸びない現状で
様々な施策を行う事も必要だと思いますが、
非鉄道に偏り過ぎて鉄道のプライドを失う
事を危惧します。申3号の中で運転士を続け
たい希望が聞き入れられず病欠になった仲
間がいいます。運転士を続けたい気持ちも鉄道
のプライドだと考えます。会社施策の中で
考えなければいけません。

18春闘の大敗北を経て多くの組合員は
去り、東労組から逃げ出し新組織を作った者
もいます。この間のたたかいは本当に苦しい
たたかいでした。しかし今日、多くの仲間が
結集しています。これをしっかりと維持し更に
拡大していく為に私たちは奮闘していか
なくてはなりません。その為にも今職場で起
きている施策の問題点に対して提起する能力
と、実現する組織力をもう一度大宮地本から
創り出すため、今日の施策検証会議を創り出
していきましょう。

カンテラ

先日、部屋の掃除をしながら
洗濯をしていたら、洗濯物を干
すのを忘れて出掛けてしまい、
結局洗濯をやり直す事になっ
てしまった。

私の不注意が悪いのだが、
「二兎を追う者は一兎をも得
ず」のことわざの通り、人間は
本来マルチタスク(複数業務の
同時進行)が苦手なようだ。脳
科学の専門家によれば、マルチ
タスクは脳に多大なストレス
を与え集中力低下やミスを生
むと言われている。そして生産
性を40%も低下させ、IQを
15ポイント下げるとい
う研究もある。まさに「二兎を追
う者は」が科学的に証明されて
おり、無理に進めれば能力向上
は期待できないばかりか、事故
を招く恐れもある。

今月新たに3つの営業統括
センターが設立された。「柔軟
な働き方」や「融合と連携」が
進み、マルチタスクが求められ
る場面が増加していく。働き方
が大きく変化するが、「あれも
これも」と前のめりになるので
はなく、安心して業務に集中で
きる体制の確保が重要だ。
東労組が掲げる「新たな施策
に対する5本柱」に基づき職場
現実を検証し、安全・健康・ゆ
とりを担保した職場を私たち
の手で創り出そう。(H・K)

始 点 論

『ジョブローテーション』施策の趣旨について支社・現場で理解を深め、労使の議論経過・議事録確認を遵守し、目的に則った運用ができるまで一旦中止することをお願いしている。団体交渉を行っている。

今月に入り、物価上昇が加速している。調査会社が国内の主な食品・飲料メーカーを対象に、8月末に今後の値上げの動きについて調べた所、10月だけで6532品目の値上げが判明。値上げ率は平均約16%にも上り、職場では「生活が非常に厳しい」との声が多く上がっている。生活実感の厳しさは明らかだ。

一方、労働実感はどうか。今月新たに3つの営業統括センターが発足し、働き方はますます複雑化・高度化する。このようなか、大宮地本は大会以降6つの申し入れを行い、労使議論を展開している。特に申3号緊急申し入れでは、地本管内で連続して出されている簡易苦情処理申請について会社の認識を議論し、『新たな

ジョブローテーションの趣旨を踏まえれば「あつてはならない事」であり、「二度と繰り返してはならない事」である」と認識を一致させた。病欠を余儀なくされた仲間を職場に一日でも早く復帰させるべきだが、そのステップについて認識のズレが生じている。仲間が繰り返し精神的苦痛を訴え、「病欠の原因は異動である」との医師の判断を踏まえれば、異常な運用を一旦中止し、元職場へ直ちに復帰させるべきだ。

厳しい社会情勢・労働実感・生活実感と向き合い、不誠実な会社姿勢と労使議論の否定を許さず、平和な社会と安心して働ける職場環境を求めてたかおう！

世間では、配属される部署が分からない不安を抱える心境を表した「配属ガチャ」という言葉が話題となり、「配属ガチャこわい」等の声が新入社員から出ている。配属先を聞いて退職したという人もいるそうだ。

「配属ガチャ」で何が当たるかは運次第？との事だが、私たちの職場を「配属ガチャ」にしてはならない。労使議論を無視した異常な運用を絶対に許さず、病欠者の元職場への復帰と安心して働く事のできる正常な施策実施を求めて、全職場からたたかいを創り出そう！

一方、情勢に目を向ければ、北朝鮮の弾道ミサイル発射が相次ぎ、Jアラート発動により新幹線等が一時運転を見合わせる事態が発生した。これに対し、米軍の空母打撃群が日本海へ再展開し、米韓合同海上演習等、

北朝鮮けん制の動きが活発化している。日韓首脳は電話協議を行い、北朝鮮の弾道ミサイル発射を強く糾弾し、北朝鮮への抑止力や安保協力強化と有事体制強化を確認している。

私たちは北朝鮮による一方的な挑発を許すことは出来ない。そして、私たちはそのような事態を利用して有事の際の軍事情体強化を一方的に進める政府の動きも許す訳にはいかない。

この様な厳しい情勢の中ではあるが、各職場では仲間の奮闘により分会大会が盛大に開催されている。多くの仲間の結果により共に職場活動を創り出し、秋のたたかいは成功と年末手当のたたかいに向けて、一歩ずつ前進している。

森びとプロジェクト主催 「りんねの森」植樹に参加しました

10月1・2日に足尾において「足尾の森づくり」植樹が開催され、大宮地本からもOB会を中心に組合員・家族を含め総勢34名が参加しました。コロナ禍の影響もあり、約4年ぶりの植樹となりましたが、森びとスタッフやOBの先輩方が普段からの手入れを行っているため、植樹した木は着実に育っていました。今回は川沿いの「りんねの森」が会場となりましたが、植える場所により土壌が細かく異なるため、土壌に合わせた木を選び植樹をしました。植樹後の意見交換の場で、「最近台風や集中豪雨などの自然災害が多く



9月期退職者

- 大変お疲れさまでした (敬称略)
- | | |
|----------|-------|
| 小山車両センター | 石澤 幸夫 |
| 宇都宮運輸区 | 新井 保雄 |
| さいたま運転区 | 野口 紀之 |

森づくりで学んだことを生かし、私たちはこれからも自然を取り戻すために、山と心に木を植える森びとの活動を続けていきます。

2022大宮地本施策検証会議

施策検証を職場から創り出し、安全で働きやすい職場を 提言し創り出していこう

※内容につきましてはスペースの都合上、要約となります

◆地本業務部

【テーマ】私たちの武器でもある本部-本社間の確認事項や議論経過を捉え直し、仲間と共に正常なジョブローテーションの実施を実現しよう

振り返り：ジョブローテーション運用以降、怒りや不満の声が多く出された。地本でアンケートを取り組み、本人が描いたキャリアプランとかげ離れている実態が明らかに。本部-本社間の確認事項が守られず、納得感のない異常な運用の停止を求め「申3号」交渉を行う。

今 後：交渉での確認事項を会社は守る必要がある。確認事項を順守させるたたかいは職場で進め、確認事項（労働協約）が東労組組合員にしか適用されない『メリット』を自覚し、組織拡大に繋げていこう。

◆宇都宮支部・宇都宮運輸区分会

【テーマ】日光線・宇都宮線 ワンマン運転検証運動

問題点：宇都宮～黒磯・日光線は4⇒3両に減車。宇都宮～鹿沼の朝夕は上下各4本減便。その影響により混雑激化の声が出される。
 検証運動：当該列車の混雑率は130～150%。4535Y発車時、宇都宮駅ホームに671M到着を待つお客さまが滞留し、ドアを閉めづらい。3両編成乗車時に6両停車位置で待つお客さまが多い。673Mを待つ際、上り貨物列車が通過し危険。
 改善運動：検証結果を基に対策を考え申2号交渉に繋げた。交渉の結果、駅放送の改善等が図れた。また松井県議と意見交換を行い、鹿沼市からJR東日本に要望書を提出。

◆大宮地本運輸車両部会

【テーマ】乗務員勤務制度勉強会・「レチカフェ」

この間：今後の部会運動を考える場として部会変革会議を開催。組織現実から分科会運動を考える場として開催。
 ≪運輸士分科会：乗務員勤務制度勉強会について≫
 乗務員勤務制度のアンケート⇒青本解説集を作成し勉強会を開催
 ≪車掌分科会：「レチカフェ」について≫
 9月27日開催。以前は新人車掌の座談会を開催していたが、「レチカフェ」に形を変えて開催。
 今 後：乗務員勤務制度勉強会を現場に展開しさらに広めていく。それを通じて分科会活動の強化と担い手づくりに繋げる。

◆大宮総合車両センター支部

【テーマ】足入れ作業の委託検証

提案・交渉：昨年度大宮総合車両センター業務量交渉において「足入れ作業」の委託が提案された。労働条件向上と「安全・健康・ゆとり」を担保し委託する事を確認。しかし教育内容はメンバーが1か月ごとに交代する形であった。交渉を通じ「教育スケジュールは進捗を勘案し柔軟に変更する」事を確認し、3か月通しの教育に変更。
 成果・課題：輸重測定を行う際、再測定等の発生作業の仕切りが不鮮明であることが課題。今回の議論を通じ、若手組合員から東労組の重要性を実感出来た感想が出された。組合員間の意見交換を行い、組織が強化された成果を確認。

◆大宮車掌区分会

【テーマ】ダイヤ検証プロジェクトの運動について

活動の経緯：ダイヤ改正で準備時間・徒歩時間等が変更。業務を見直す必要があるのではないかと考え行路を検証する。
 活動の経過：労働時間A・B、作業時分・徒歩時分の設定等を学習。その後青本を基に徒歩時分を含め行路や作業時分・徒歩時分の設定を検証。最短21分しか昼食時間が取れない。
 ま と め：会社施策により作業時分が変更。作業ダイヤの見直し等が進めば、人件費削減に繋がると感じる。また埼玉ホーム詰所を待機所とする等、施策を通じ会社は管理とコストカットを追求してくる。私たちの安全・健康・働きがいを守るため組織強化を目指す。

◆さいたま車掌区分会

【テーマ】「新たなジョブローテーション施策の実施について」の正常な運営を求めて！

振り返り：ジョブローテーションの運用で、希望以外の異動に対し妥協や諦め感があった。施策への向かい方を執行委員会で確認したが、組合員が納得できない一方で、会社に向かう事が怖いとの課題も見えてきた。

分会方針：施策に対する分会方針を確立。

- ① 異動の情報を素早く掴むために、会社から家庭や体調などについて確認されたら分会に相談する。
- ② 分会と組合員が面談の前後に打ち合わせの場を作る。
- ③ 自分の意思をハッキリ伝える。

◆大宮地本営業部会

【テーマ】「現業機関における柔軟な働き方」を検証する中間総括

提案・交渉：昨年5月提案を受ける。私たちの働き方が大きく変化する施策だが社員説明は不十分。内容を明らかにするため申8号・申13号交渉を行う。
 発 足 後：3月に宇都宮・小山営業総括センターが発足し、意見交換会を開催。参加者の声から、社員の希望・習熟度よりもスケジュールが優先され、目的と手段が入れ替わっていると感じた。社員が新たな事に挑戦するためには、現在の業務を確実に行った上で、新たな業務への教育・サポート体制の確保が必要。

◆大宮運転区分会

【テーマ】職場運動からつくる会社施策の検証

職 場 の 事 象：今年度安全を脅かす事象が多く発生。発生事象に対し原因究明委員会を開催。
 原因究明委員会：手順通りに出区点検を行わず故障車両を出区させ列車遅延が発生⇒車両センターでの準備時間に余裕がなく、自動出区点検により故障車両も出区出来てしまう問題点が出る。
 職 場 の 方 針：①指導員が創ってきたルールは守っていく。
 ②訓練内容は自分たちが求める内容にしていこうため職場から声を上げていく。
 ③作業時間・労働時間の見直しを求め現状を把握し検証する

◆さいたま運転区分会

【テーマ】アンケートから見えてきた職場実態とJR東日本の現状！～組合員と共に労働者意識を向上しよう～

アンケート：アンケートを行い職場実態や会社に対する思いを集約。結果から、会社の魅力低下が明らかになる。
 問題の検証：アンケートで多かった問題⇒仮眠前の入浴時間の問題
 乗務員到着駅のシャワー・浴室が少ないため、後に到着する人の事を考え、「早く入浴しなければ」となる。検証の結果、次の乗務員が到着するまでの時間差最低16分しかない事が判明。
 問題の解決：アンケートから多くの問題点が浮き彫りになった。安全衛生委員会や支部・地本に繋ぎ、解決を図る。

◆大宮地本工務部会

【テーマ】東北本線における保守間合いの検証～安全で働きやすい環境の実現に向けて～

問 題 点：昨年のダイヤ改正で終電線上げを実施。保守間合い時間が増えたとの事だが、検証すると川口～大宮は311分、氏家～矢板は平日33分・休日83分⇒宇都宮以北は貨物列車運行のため時間が少ないまま。GW・お盆・年末年始等連休に、間合いを確保し保守作業する必要あり。異常時は作業中止となり工程にも影響。
 改善・要望：①平日の上下間合いを拡大できるダイヤの検討
 ②日曜夜間の拡大間合いを拡大させる
 ③週1回は必ず拡大間合い日を実施する
 ④働き方改革推進のため、平日の拡大間合い日を設定する

mail
 オールメール
 大宮地本青年部



2022年9月23日 大宮・レイボックホール

大宮地本青年部 第23回定期委員会を開催!

2022年9月23日、『JR東労組大宮地本青年部第23回定期委員会』を開催し、10年後・20年後の将来を考え、JR東労組の必要性を語り、青年部が組織拡大を主体的に実践する方針を確認しました。今委員会で確立した方針を基に、全青年部員で組織強化・拡大を全力で推し進めていきます。

大竹青年部長
挨拶 (要旨)



この間の22春闘や夏季手当・年末手当交渉・柔軟な働き方・「ジョブローテーション」等で見えた組合軽視の会社姿勢に対して怒りや不安、危機感を持った瞬間があると思う。その瞬間を自分の中で思い留めてしまっているのではないかと感じている。未加入者も同じように感じている人も多くいることから、行動に移すことが私たち青年部に必要な事ではないか。盛岡地本管内では本人に対し意識付けもなく、いきなり転勤の事前通知が出された。社員の生活設計を無視した会社姿勢は許せない。組織拡大の運動を推し進めていく上で意識を変えていかなければならない。「えん罪・JR浦和電車区事件」から20年を迎える。当たり前の職場活動が否定された組織破壊攻撃であり、事件の本質を学んでいかなければならない。これからも仲間との繋がりを絶やさず、一人一人組織の実現に向けて組織強化・拡大の運動を全青年部員で推し進めていこう。

島山事務長
総括答弁 (要旨)



再加入頂いた青年部員の強い発言がありました。考えて欲しいのは背中を押した人がいるということです。誰かが相手に働きかけない限り再加入は実現しません。組織拡大に向けて、一人ひとりが実践し、一人組織の実現に向けて青年部から議論していきたいと思っています。22春闘では、ベアゼロ回答を打ち崩す事が出来ませんでした。声に応えようとしていない経営姿勢に対して、どう突破していくかを議論し未加入者に訴えていかなければ現実は変わりません。私たちの利益を維持・向上させていくために議論をつくり出していきます。「ジョブローテーション」については、キャリアプランの否定や丁寧さに欠ける懲罰等、様々な問題を抱えています。キャリアパスについても、「いざという時に対応できる社員が育つのか」といった声が出てくるのは当然です。青年部層は今後30年以上も働いていくので、何が問題なのか議論する場を創り出していきます。

委員発言 (要旨) 委員から組織強化・拡大を推し進め、未来の組織・職場を創る決意が語られる!

- ・再加入したが、常に東労組の人が関係を断つことなく関わりをつくってくれていた。社友会は社員の意見を取り入れてくれない。少しでも職場を良くするために加入を決意した。
- ・事前通知書の裏面に簡易苦情処理の申告に対する記載がなく、異動の理由を現場長に確認すると明確な回答ができない。会社の姿勢が悪くなっていると感じる。労働組合の必要性を再認識した。
- ・未加入者に東労組はただ会社に文句を言う組織ではなく、会社を良くするため意見を述べていることを伝え、施策に対する姿勢を見せながら組織拡大に繋げていく。
- ・会社の施策により職場や仲間がバラバラになってしまう事は目に見えている。これからの会社・東労組を背負うのは青年部の若い世代。青年部員が議論し、行動していけるような場を創り、組織拡大を実践していく。
- ・22春闘では昨年の21春闘の反省から、仕方なさや諦め感を脱却させ、怒りへと転換させる議論をして青年部員の意識を高めてきた。

2022年度 大宮地本青年部常任委員体制(敬称略)

新	青年部長	富山 豪	保全科	31歳
新	副部長	綾部 洋允		
		さいたま車掌区		32歳
新	事務長	本田 隼		
		さいたま車掌区		29歳
新	常任委員	西田 昌平		
		大宮運転区		31歳

無料 法律相談

場所：大宮地本会議室

□11月15日(火) 相談日の5日前までに、地本又は各支部へ連絡して下さい。 **お気軽に相談を!**

□13:30~15:00