



2023年9月30日第273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
JRTEL 054-5844-5 JRFAX 054-5846
email: omiya-chihon@jreu-omiya.jp
発行人 川澄 新 編集人 小宮 裕幸
(月1回発行/一部20円 組合員の購読は、組合費に含む)



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

大宮地本政策提言・施策検証会議を開催!

2023年9月9日 大宮・ReiBoC Hall



施策検証のたたかいを全組合員で実践し、安全で働きやすい職場の実現に向けて私たちの提言を創り出し、さらなる組織強化・拡大を勝ち取ろう!!

主催者挨拶 (要旨) 大宮地本・川澄執行委員長

施策検証会議に当たり改めて提起します。いまJR東日本は「非常事態」です。今年に入り人命に直結する重大事象が相次いでいます。3月に川越線で単線区間に双方から列車が進入する事象が発生して以降、大船駅構内での異線進入、千葉支社管内でのパートナー会社社員の感電死亡事故、尾久駅付近でのケーブル火災、大船駅構内での電化柱衝突などが続発し、まさに「非常事態」です。未だに原因が究明されず、十分に周知されていない事象もあり、危機的状況です。

一方、会社施策を見れば、異動が発生する度に悩んで病気になる仕事や休む人が多発し、簡易苦情処理申請も多く出されています。会社施策も「非常事態」なのではないでしょうか。また、仕事でミスをした仲間が懲罰的日勤教育により入院に追い込まれています。もはやここまで来ると犯罪ですが、一方で事故を起こした人の責任はあります。理不尽な会社に向かうと共に、事故と本人にも向き合わなければなりません。事故の責任を本人の問題にして終わらせるのではなく、原因を究明して同じ事故を起こさないために原因究明委員会等で議論を展開します。

いま我々が直面しているのは「安全問題」と「人間性」さえも否定する会社姿勢という2つの問題です。これらを区別してたたかいを創り出さなければなりません。安全問題については原因究明委員会を内容的に確立することが次の課題です。そして、会社姿勢の問題について、私は現在の「非常事態」の原因として、経営姿勢が大きく影響していると感じます。会社は3つの事を軽視しています。それは「鉄道の軽視」「働く者の軽視」「労働組合の軽視」であり、これらを是正しなければ安全の再確立は出来ないと考えます。

まず「鉄道の軽視」についてですが、今後鉄道利用者が減少し、生活サービス事業が重要になる事は明白です。しかしそれが5...5でいいのか、現実的なのかという事です。会社は最近では鉄道ときえ言わなくなり「モビリティサービス」です。そして運輸部も営業部と統合され、名称や組織形態から見ても鉄道に力を入れていないことが窺えます。実際は品川開発完成後も6...4にしかありませんが、現場では企画業務等に重きが置かれ評価対象になつていないのではないのでしょうか。そうならば当然働く人は鉄道を軽視します。様々な仕事は求められますが、誰でも二刀流が出来る訳はありません。会社は「何でも屋」を求めますが、このままでは壮大な素人集団になり安全が守れるのか疑問です。この先、鉄道は斜陽産業となるかもしれないというの「儲からないから力を入れない」というのであればインフラ企業として不適合です。「世界一の鉄道会社を目指す」という原点に立ち返ることが必要です。

次に「働く者の軽視」についてです。会社施策により多くの人が病気になる退職も増えています。世の中の変化もありますが、経験労働により安全を守る鉄道会社にとって離職の増加は安全に直結する大きな課題です。会社は仕事へのモチベーションが重要と言いますが、希望していない異動の発令の際に急に「あなたには期待している」と言われても胡散臭さしかありません。そして「全てが希望通りにはいかない」と言われます。会社である以上それは当然ですが「では私の希望を把握していますか?」と問うと急いで調べに行く姿勢は、もはや希望を聞く気がない「会社に黙って従え」という働く者の軽視の姿勢の現れです。このような状況ですから、働きがい等は無く離職者が急増しています。

最後に「労働組合の軽視」についてです。不当労働行為による脱退が発生しています。これは犯罪ですから断固たたかわなければなりません。一方、交渉での確認事項が守られず労使議論を軽視する姿勢も出ています。我々労働組合は法令の規定に基づき働く者の雇用と利益を守るために組織されています。朝日新聞の社説で、そこ「西武のストについて」「労組の意義考える契機に」として「ストで雇用維持に関する具体的な回答を引き出す等、一定の成果を収めた」と評価し、「物価高が長期化し家計が苦しくなる一方で、こういう中だからこそ、雇用と暮らしを守る労組の役割が問い直されている」と結んでいます。我々は18春闘の大敗北以降無自覚に遠慮してしまつているのかもしれないですが、世間的に見ても労働組合の必要性が問い直されている時です。だからこそ、職場で堂々と運動を展開し「労働組合の軽視」とたたかなくてはなりません。

私たちはこのような会社姿勢を正すために力をつけなければなりません。数も重要ですが、もう一つの力は政策提言能力であり、その力をつける事で会社に対するチェック機能を発揮できると考えます。今の会社は驕りが大変強くなつていっていると感じます。会社は「性悪説に基づき」「人間の本性は悪なので、会社がルールをつくり社員を管理する事で善になる」と考えています。会社の考え方に「人は管理しないと悪になる」との前提があるなら、その人間の本性を同じく持つ「会社経営陣は誰が管理しているのでしょうか。下の者は管理するが経営陣に意見し管理する事は許さないのであれば、まさに驕りがあると云わざるを得ません。ビックモーターの独裁経営と同様にその訳にはいきません。あのような会社にはしないために私たちがチェック機能を発揮しなければなりません。

課題は多くありますが、政策提言能力を高めつつ組織拡大をしなければなりません。1万人組織の実現に向け奮闘し、安全を再確立し、安心して働ける場を創るために共にたたかいます。

始 論

大宮地本は9月9日に「政策提言・施策検証会議」を開催した。今会議の前身である本部政策フォーラムは「力あわせて夢語る8・8大集会」として、1988年に第1回目を開催した。職場現実からスタートし議論を積み上げ提言を創り出す運動と、その過程を通じて労働組合の質を高める組織強化を目的としていた。開催当時は会社幹部も参加し、職場からの提言に耳を傾けたとの事だ。大宮地本では昨年より「施策検証会議」として開催し、開催趣旨に基づき会社にもご案内をお届けしたが、予定があるとの理由で参加は見送られている。「経営と労働側が対等な立場で共に協力し、JR東日本を日本一の企業にする」という政策フォーラムの趣旨は施策検証会議になっても変わらない。会社施策に労使で真摯に向き合うべきと考えるが、会社幹部の方々はどのように受け止め

ているのか。今回開催された「政策提言・施策検証会議」では多くの系統から職場実態が語られた。いまま多くの職場では「変革2027」の下、矢継ぎ早に施策や組織再編が進められている。しかし職場では施策が職場実態と乖離した形で進展し、通常業務に支障が出る中で企画業務が進められている実態がある。また技術を重んじる職場では、職場で業務を担う人が経験年数の少ない若手ばかりになり、教育体制もままならず、超勤で作業を行う事態となっている。そして、事象・事故が発生した際に行う原因究明の議論において、会社は「4M4E手法」と述べながらも、当事者のみに責任を押し付けている現状も出された。会社は三現主義を掲げることが、職場で事象が起きた時に現地へ急行し情報収集を行い、原因究明委員会を通じた安全議論を行う事は労働組合でなければ出来ない事が、各職場の実践で明らかになった。今会議で出された職場現実とたた

**職場現実と矢継ぎ早に提案される
会社施策に向き合い、私たちの提言を
掲げて、安全で働きやすい職場の実現
に向けてたたかいを創り出そう！**

かいの成果や教訓を全系統で共有化し、自らの職場に当てはめ議論し、安全で働きやすい職場を一人ひとりが考え創り出していこう。9月22日、「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」と称した、大宮・宇都宮の乗務員職場と営業統括セ

組は組合員・家族の雇用と利益を守ることを目的としている。当然雇用を守るためには施策を担う事も必要になる。しかしその中で「安全・健康・ゆとり」が担保される施策でなければ、私たち労働者にとって不利益になる事は言うまでもない。だからこそ職場で議論し組合員や未加入者の声を集め、その声を団体交渉に繋げ、施策検証を進める事から風通しの良い安全な職場を作り上げる事が重要である。私たちはこの間、JR東日本会社を日本一の鉄道会社とするために、労使で真摯に議論し、労働条件の向上など多くの成果を勝ち取ってきた。国鉄改革以降、安全で働きやすい職場を創るため推し進めてきた「原因究明議論を通じて安全風土確立」のたたかいの教訓を我が物のたかひの教訓を我が物としていこう。そして、今この創り出すたたかいを真剣に進める東労組の存在意義を仲間を広げ、共にたたかいを創る事を通じて一人ひとりの実践から組織強化・拡大を実現しよう！

9月期退職者 9月期の退職者は該当 がありませんでした。 8月期退職者激励会



8月25日 大宮地本会議室

カンテラ

東京電力は8月24日、福島第一原発の原発処理水の海洋放出に踏み切った。政府も基準値以下なら海に流しても良いとこれを認めているが、実際は処理水を水で薄めただけであり、放射性物質を海に放出し拡散している。危険性を含んでいる事に変わりはない。政府は漁業関係者に対して売れ残った水産物は買い取る対策をアピールしているが、漁をして獲った魚を消費者に食べてもらう喜びといった労働者のモチベーションは一切無視されていると感じる。

また、アンコウ鍋の発祥の地とされる茨城には「アンコウの宿」と呼ばれる旅館が多数存在する。これからの季節は冬の味覚として名高いアンコウ等を求め多くの旅行者が訪れるが、旅行者が「食っても大丈夫なのか？」と不安を抱けば、茨城自体から客足が遠のく事も懸念される。10月からは茨城DCが始まるが、鉄道業で働く私たちが、郷土料理等を含めた地域の魅力を訴え、旅行を楽しんでもらうために準備してきたDCであり、無関係ではない。国民の声を無視して平然と環境破壊を容認する政府に今こそNOを突きつけるべきだ。(Y・E)

2023大宮地本政策提言・施策検証会議

職場現実と会社施策を検証し、安全で働きやすい職場の実現に向けて13機関が提言！

※内容につきましてはスペースの都合上、要約となります

第1セッション 「安全再確立に向けて（安全・技術技能継承・要員・人材育成）」

◆大宮電力技術センター分会

【テーマ】働きがい・働きやすい職場環境についての考察

検 証：大宮地本管内では設備部門だけで2020年から約40名の若年退職が発生。原因を究明するために組合員・社員を対象にアンケートを実施。

課 題：業務量が増加しても賃金が上昇しない・施策の目的が一般社員に伝わらない・育児休暇や産後/パパ休暇制度等使用時の職場環境の不備・若手が成長を実感できない・鉄道業のキャリアに将来性や魅力を感じない。

提 言：①個人面談の際、将来にわたっての希望を聞くだけではなく、会社としてどのようなキャリアプランを考えているのかを具体的に一人ひとりとコミュニケーションを図ること。

②育児休暇・産後/パパ休暇を取得する組合員・社員がいる当該テーブルの組合員・社員に対して月額6000円の育児職場応援手当を新設・支給をすること。

◆大宮地本工務部会

【テーマ】事故ゼロに向けた検証の取り組みについて

問題点：2023年6月16日、内房線で感電受傷死亡事故が発生。また6月26・28日に日光線で倒木輸送障害、7月24日に山手線大崎駅構内で電子連動装置故障、7月29日に尾久駅構内で高圧ケーブル焼損、8月5日に大船橋構内で列車と電化柱の衝撃事故、など様々な事故・輸送障害が発生している。なぜ事故が減らないかを議論し検証した。

課 題：昨年度大宮支社管内で4件発生した足元解除（保守用車在線区間の支障を誤って解除）について原因究明委員会での議論。

「ATOSハンディー端末の操作ミスでATOSに不慣れ」「競合相手に気が向いてしまって焦っていた」「端末操作しながらの連絡」「早く作業を終わらせたい」など様々な意見が議論で出た。

今後も同様の事象を自職場に置き換えた議論を継続していく。

◆大宮総合車両センター支部

【テーマ】大宮総合車両センターの「要員」について考える

現 状：現場で発生する事象から分析を行い、退職者数=補充人数となっていない現状や、要員が現場の求めている数にならない疑問から、組合員が考える自職場の「要員」について出し合ってきた。

問題点：「施工科」（車両修繕を行う部署）「計画科」（車両修繕を行わない職場）で異なる声が出た。どちらも解決に向けた提言が必要。

退職者が増え2年前と比べ職場の要員は明らかに減少。しかし業務が減少することはなく、超勤対応で乗り切るしかない現状。

会社から「技術継承」の言葉が出なくなった。「変革2027」では社員の達成感と言っているが、達成感を得るための「技術継承」は軽視。

提 言：技術の維持を図るために、技術専任職=職場の「核」の配置を求める

まとめ：一概に「要員」が足りないのではなく、「人は足りているが技術が足りない」「技術を身につけるための時間がない」など、要員の補充を求めるだけが職場を良くするのではないと気付く。

◆大宮駅分会

【テーマ】「見張員を配置せずにホーム上で除雪作業を行った事象」の原因究明

事 象：2023年2月、大宮駅ホームの除雪作業を行う際に、列車見張員を配置せず作業を行う事象が発生。数日たっても社員に周知されなかったため、事象周知による再発防止教育訓練を求めた。

会社姿勢に対し同事象を繰り返す危機感を感じ、分会として原因究明委員会を開催した。

議 論：原因究明委員会の議論を通じ、「列車見張員が必要だった教育がされていない」など問題点が見えてきた。議論に参加した当該組合員は東労組の存在意義を確認できた。

分会方針：原因究明委員会を通じて確立した分会方針

①危険と感じたら列車を止める

②ホーム上で作業を行う時は、列車見張り員を配置する

◆大宮地本検修PJ

【テーマ】私たちは「作業者」ですか？それとも「技術者」ですか？

問題点：2021年「車両品質の非常事態宣言」が発出される。ヒューマンエラーの増加に対し、自分たちの作業を振り返り未然にエラーを撲滅する取り組み。しかし精神論が先行しており、真の原因究明を求める声が出る。今年度は6月現在で「(新) 繰り返し根絶7件名」に該当する事象15件。

提 言：①社員自ら描くキャリアプランを実現させ「安全・健康・ゆとり」ある職場づくりから、車両メンテナンス職場に技術を定着させよう

- ・人はミスや失敗をするものであることを前提に、異動・担務変更時の教育を確実に実施しよう！
- ・知ったかぶりをせず、知らないこと、わからないことなど不安を抱えたまま作業を進めるのはやめよう！
- ・誰もが信頼し、社員を守る管理者を配置しよう！

②モチベーション向上へ、組織拡大と同時に仲間と共に賃金引上げのためたたかおう！

◆那須塩原駅連合分会

【テーマ】安心して働ける職場を目指して

現 状：那須塩原駅は9名社員が在籍しているが、要員が間に合わず宇都宮管統セから応援で対応。最近3名退職したため要員がひっ迫している。黒磯駅の要員がひっ迫している時は那須塩原駅から応援に行っている。

検 証：2023年1月～6月の、実働数・改札日勤の欠数日・年休付与数・超勤時間を調査した。調査期間内はほとんど年休が入らず、6ヶ月間で170時間超勤をした社員もいたことが判明。

昨年実施された大地上14号交渉での会社は「業務に必要な体制は確保している。管統セで回しているから問題ない。」と回答しているが、職場実態と回答が乖離している。

提 言：①休養できる要員の確保

②1か月前申請でも年休取得できる体制



第2セッション 「働きやすい職場の創造（環境・施策検証）」

◆バス佐野分会

【テーマ】バス大宮構想

現 状：さいたま市は、大宮駅前広場を中心とした交通基盤整備、駅前広場に隣接する街区のみちづくり等を謳った「大宮駅グランドセントラルステーション化構想」を進めている。そして「グランドセントラルステーション化構想」と連動する形で検討が進んでいるのが「バス大宮」構想。

問題点：バス大宮のバス待機スペースは狭く、折り返しのバスは一度バス大宮から出て周辺の駐車場へ回送して休憩している。代々木の地区指導センター下の駐車場は狭いため、片道30～50分かけて回送し、同業他社のバス駐車場を借りている。

提 言：バス大宮の出入口付近に、バス駐車場を新たに設置してJRバス関東で運営を行う。

◆大宮地本運転士分科会

【テーマ】安全で安心して働ける環境をつくるために

現 状：施策が多く提案され、運転士を取り巻く働き方が変化している。ワンマン化・指示業務・統括センター化による多能化・ドア開扉や案内相互運用（車掌兼務）・車いす介助・各種イベント補助

まとめ：運転士の特殊性として、運転士の最大の使命は「運転士は安全に運転し目的地までお客様を届ける」がある。そのためには、①集中できる環境 ②休憩（リフレッシュ）できる環境 ③業務知識は経験業務で身につく ④一人で判断する事が多い ⑤業務知識の維持向上 が必要。

会社は、安全はトッププライオリティと言うがそうっていない！責任追及から原因究明への安全哲学を再構築し、会社へのチェック機能を果たし、安全な風土と働きやすい職場をつくり出します。

◆小金井運転区分会

[テーマ] 小金井運輸区に向けての施策検証

検 証：2021年11月26日、会社から小金井運輸区の設立が提案された。
施策が提案される中で、職場に不安の声が出た。
運輸区化に向けてPTを立ち上げ、組合員の声を集めるためにアンケートを実施する事にした。
結 果：アンケートを配布し、組合員以外の方からも広く声を集め、東労組の運動を知ってもらうよう取り組んだ。
54名から回答をもらった。(未加入者・他労組含む)
まとめ：アンケートの集約をもとに団体交渉へ繋げてきた。
今後運輸区になるにあたり、宇都宮運輸区の車掌と交流を深めるため、顔合わせやレクを行っていく

◆大宮運転区分会
大宮車掌区分会

[テーマ] 「その他時間」の駅業務について

検 証：2023年ダイヤ改正より、大宮運転区・大宮車掌区の一部行路に「その他時間」として駅業務が組み込まれる。
乗務員の行路に駅業務が含まれるのは初めてであり、安心して働く事の出来る施策を視点を検証するため、両分会合同でアンケートを実施。
結 果：「異常時の放送が心配」「交番だと2か月に1回、1時間程度しか行わないので覚えられず、忘れる不安」「役割分担が明確になっていない」「できること・できないことの区別が曖昧」「マニュアルが欲しい」などの声が出た。この声をもとに安全衛生委員会と会社と議論をした。
提 言：年に1回以上、駅との合同勉強会の実施
安心して施策を担うため組合員と議論を行う

◆さいたま車掌区分会

[テーマ] 年休権の侵害と要員問題
～働きやすい環境を創るのは我々の声から～

現 状：さいたま車掌区の乗務員は234名(21名は乗務をしていない)
さいたま車掌区の行路数は205枠
乗務をしている乗務員は213名⇒8名分しか余裕がない
交番枠分と呼び行路枠分の人数が毎日いて、尚且つ研修・出張・変形・臨行路などが一切ない上で、年休を全員が20日消化するためには、毎日4名要員が足りない状態。⇒休日出勤による年休付与。
2023年4～9月の休日出勤要請数は1089件。(昨年比1.5倍)
検 証：アンケートを組合員・社員に実施。
⇒勤務指定による会社のやり方に多くの組合員・社員から不満が出る。
まとめ：勤務問題を通じ交渉に繋げ、職場における東労組の存在意義を高める事が出来た。36交渉での確認事項を守らせる闘いを再度職場で展開。

◆さいたま運転区分会

[テーマ] 指示業務の在り方について組合員・未加入者と共に考えよう

現 状：2023年ダイヤ改正より、指示業務が各職場で導入され、さいたま運転区では駅巡回が行路の一部に組み込まれた。導入当初は管理者が巡回に同行するなど体制を整えていたが、施策を進める中で次第に疑問点や教育訓練の在り方について考えさせられるようになる。
検 証：施策の不安な点や教育・訓練がしっかり実施されているかを検証するため、アンケートを実施し組合員以外の方を含め幅広く声を集めた。
結 果：「浦和で特急列車の案内が出来なかった」「埼京線で人身事故が発生し対応に困った」「駅係員不在時の急病人対応はどの様にすればいいのか? 直接指示すれば偽装請負にならないか?」等の問題点が浮き彫りに。
まとめ：一つひとつ問題を解決し、私たちにとってJR東労組は必要な存在だと実感してもらい、組織拡大・強化に繋げていく。

◆大宮支社支部

[テーマ] 組織再編に伴う業務量と働き方の変化に対する検証について <紙面発表>

現 状：2022年11月1日と2023年6月22日に、組織再編により大宮支社も組織の体制が大きく変わった。昨年11月には今までの〇〇部がユニット制となる。また大宮支社内の車両検修職場(大宮総車セ・さいたま車セ・川越車セ・小山車セ)は首都圏本部の所属となり、支社の運輸車両部の運用に関する業務も移管された。
今年6月には設備ユニットが現業機関に移管され、支社ビルから大宮設備総合事務所へ移転された。権限も委譲され業務量も大きく変化。
問題点：①業務の平準化がされていない
②支社業務が現業機関に移管されたが、あいまいになっている業務運営体制
今 後：「政策提言・施策検証会議」を契機にアンケートや検証会議を行い、政策提言に高める取り組みを展開していく。



問題を解決し、働きやすい職場を実現させるための
提言を、全組合員の運動から創り出そう!

無料
法律相談
10月10日(火)
13:30~15:00
場所：大宮地本会議室
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!

大宮地本
「出向者・エルダー組合員」
意見交換会を開催します!
日にち 2023年11月5日(日)
時間 14:00~16:00
場所 大宮総合車両センター食堂
※意見交換会終了後、16:45から別会場で懇親会を開催予定
写真は昨年の意見交換会

JR東労組大宮地本青年部
「第24回定期委員会」を開催します!
日にち 2023年11月26日(日)
開催時間・場所等の詳細は後日掲載します。
青年部組織の現実から将来を見据え、組織強化拡大に向けて、仲間と共に創り出そう!

<<お詫び>> ①大宮地本8月号1面で掲載した「大宮地本 2023秋のたたかい」の業務的課題に掲載した、「4. エルダー、出向者意見交換会」の開催日が変更となります。お詫びして訂正致します。
【訂正内容】訂正前:2023年10月7日(土) ⇒ 訂正後:2023年11月5日(日) ※開始時間・会場等は変更なし
②大宮地本8月号4面「オーメール」で掲載した、「JR東労組青年部第24回定期委員会」の開催日時が変更となります。お詫びして訂正いたします。
【訂正内容】訂正前:2023年9月23日(土) ⇒ 訂正後:2023年11月26日(日) ※会場等は後日掲載します