



『「JR東労組東京地本第40回定期大会発言」に基づく申し入れ』提出しました！

JR東労組東京地本は、7月8日に「第40回定期大会」を開催し、2023年度の運動方針等を満場一致で確認しました。私たちを取り巻く環境は、「変革2027」の発表に始まり、コロナ禍による「変革2027のスピードアップ」、ポストコロナとして、新しい会社を創り上げる「モードチェンジ」と、数年で目まぐるしく変化しています。

大会では、急速に変化をし続ける社会環境や経営環境と向き合いながら奮闘する組合員から、働く側が抱える現場実態と会社施策の「歪」を感じられる発言が多く出されました。

私たちは「変革2027」発表以降「モードチェンジ」を含み、続く改革を国鉄改革以上の大変革と捉え、昭和採用の社員の大部分が退職を迎える今年度を大きなターニングポイントと考えています。そのような現実の中、私たちは働く側の理解と納得が得られないまま「歪」が大きくなることに、強い危機感と問題意識を感じています。

今、必要なことは、組合員や社員一人ひとりが真に「担いたい」と思える施策や労働環境を労使で作っていきことです。

8月9日、大会発言に基づく「東地申・第1号」を首都圏本部に提出しました。地本交渉委員は、大会発言の重みを受け止め、組合員の負託に応えるために、精力的に交渉に臨みます。

－ 申し入れ内容 －

1. 新たなジョブローテーションの運用については、本部・本社間の議論経過と議事録確認を踏まえたうえで実施すること。
2. 新たなジョブローテーションを含む社員の異動については、社員の心身状態、本人希望、家庭環境等を最大限把握したうえで、本人希望を尊重すること。
3. 新たなジョブローテーションによる異動について、「概ね10年」という数字の根拠について改めて首都圏本部の考え方を具体的に示すこと。
4. 2017年度から今現在における首都圏本部(旧東京支社)管内における簡易苦情処理の件数を年度別に示すこと。
5. ここ数年増加傾向にある若年退職者についての考えを示すこと。また、人材流出防止に向けての考え方を具体的に示すこと。
6. 職場により増加傾向にある休日出勤件数を踏まえたうえで、要員に関しては出面数に加えて、年間休日数(公休特休)の確保と年休が十分に消化できる体制を確保すること。
7. 自ら描いたキャリアビジョンの実現にむけて、統括センター・営業統括センターにおいて担務変更により更なる成長を望む社員については、積極的に担務変更に応じること。
8. 職場環境の調査を全箇所で行い、レイアウトや什器、休憩室、設備について社員の声をもとにした改善を行うこと。
9. S字カーブや急カーブなどの、ホーム上において列車が起動を開始した後に車掌の視認性が確保できない死角の安全確保についての考え方を具体的に示すこと。
10. 品川駅15番線、赤羽駅4番線において、ITVによるドア閉扉時の視認性の有無にこだわらず、駅社員の立ち番を配置して乗降終了合図の指定を行うこと。
11. 事故・事象発生時については三現主義を徹底し、過去の議事録確認、労働協約に則り4M4E手法を用いた原因究明型の調査を行うこと。
12. 総合訓練センター(東京)における訓練のあり方について、今後の展望を示すこと。
13. 田端統括センターについて、発足後に発生した問題があれば具体的に示すこと。
14. JR東労組東京地本とJR東日本首都圏本部で締結する全ての議事録確認は、団体交渉で議論し双方で合意及び確認した議論内容に基づいて締結すること。