東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部機関紙

ＪＲ東労組東京 号外

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部
住所：台東区上野7-1-1　上野新幹線本屋内
電話03-5830-2256　FAX：03-5830-2258
発行日：2023年12月 1日
発行人：柳　明則／編集人：塚崎　将幸
一部20円（組合員は組合費、OB会員はOB会費に含む）

「安全文化・風土」の再構築とＪＲ東日本グループの持続可能な成長と発展に向けた

『建白書』首都圏本部に提出！

ＪＲ東日本の安全文化崩壊の危機に対し「建白書」を掲げ改革に立ち上がろう！

私たちＪＲ東労組東京地本は、国鉄改革以上の「変革２０２７」というＪＲ東日本の変革期に対し是々非々で対応するとともに、意見交換会をはじめとして全組合員や未加入者にも呼びかけるなど、多岐にわたる職場の意見や現実を集約してきました。

その寄せられた悲鳴ともいえる職場の“声”は、今のＪＲ東日本の職場の現実を余すところなく表現しており、どの地方の、どの職種・職場の現実をも言い表している現状を集約することが出来ました。

特に、多くの職場では「労使共同宣言」の破棄と同時に、労使双方で「信義誠実」の原則のもとにつくりあげてきた「責任追及から原因究明へ」という安全風土が完全に崩壊した。と述べています。

その現実の一現象が、国府津運輸区における長期の日勤教育の実態や、宇都宮運輸区の責任追及的な日勤教育における病欠であることは言うまでもありません。

このような組合敵視ならびに日勤教育と官僚的な責任追及体質の職場現実は、ＪＲ西日本の福知山線脱線事故前夜の職場風土と同様な事態と言わざるを得ません。

私たちは、ＪＲ東労組が会社と締結している１９９２年「事故撲滅をめざして」、１９９４年「安全宣言」などの「労働協約」を基礎に「事故から学ぶ」姿勢を明確にして、責任追及ではなく原因究明できる職場風土の再確立を実現しなければなりません。

同時に、本人希望を逸脱する転勤や希望しない職種間異動が行われていますが、１年間で６００名以上の若年退職が発生している現実が示しているように、私たちは働き甲斐のあるＪＲ東日本の職場風土を勝ち取らなければなりません。

だからこそ！　この「建白書」を全組合員、未加入者で共有いただき、共に職場改革に立ち上がることを強く訴えます。

以下、ご参照ください。

２０２３年１２月１日

東日本旅客鉄道株式会社　首都圏本部
常務執行役員　首都圏本部長
小川　　治彦　殿

東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部執行委員長
柳　　明則

「安全文化・風土」の再構築とＪＲ東日本グループの持続可能な成長と発展に向けた『建白書』

私たちＪＲ東労組東京地本は、2020 年の再建大会以降、国鉄改革以上の大改革であるグループ経営ビジョン「変革 2027」（以下「変革 2027」）を積極的に担い、なんでも反対ではない「是々非々」の姿勢で、職場で現れた問題については真摯に会社と議論するスタンスを明確にしてきました。

今日に至るまで、時には組合員からの厳しい意見にも向き合いながら、急速な社会環境・生活環境の変化に対する危機感や会社施策の内容をともに学び共有する姿勢で、私たちにとっても働きやすい「変革 2027」の実現に向けて奮闘していくことを議論してきました。

ＪＲ東日本会社は、厳しい経営環境のもと 3 年ぶりの黒字を達成しました。赤字の克服と、黒字の達成は組合員・社員一人ひとりの職場での奮闘とコストダウンへの努力が結実した結果であることは明らかです。

しかし、組合員・社員との議論を繰り返していくと、会社の社会情勢に対する危機感・問題意識、ならびに「変革 2027」の支柱である「組織再編」「融合と連携」に対する現段階の到達点は、職場現実とあまりにもかけ離れていると感じずにはいられません。

私たちは「変革 2027」の実現に向けて「経営側の問題意識（社会状況の変化・経営の課題）が現場へ浸透しているか」「現場の様々な問題、現実（要員問題や社員の意識・モチベーション）が経営側にきちんと伝わっているか」ということが労使双方にとって改めて重要だと認識しています。

会社は「『安全』を経営のトッププライオリティ」としています。今の現場の状況は、「『安全』が経営のトッププライオリティ」になっているのでしょうか。

私たちＪＲ東労組東京地本は、最近の鉄道部門において社員やお客さまの命が奪われかねない事故・事象が連続して発生している現状について「鉄道の『安全』が危機的状況である」という強い問題意識を持っています。

「『安全』を経営のトッププライオリティ」とするならば、すべて「安全」を第一として施策を進めていくべきです。技術革新によりＣＢＭやホームドアなどハード対策は進められています。しかしソフト面では、「組織再編」「融合と連携」「柔軟な働き方の３つの構造改革」、ジョブローテーションの人事運用などが、安全よりも優先され「安全」と「稼ぐ」の優先度、重要度が逆転しており「『安全』が経営のトッププライオリティ」という言葉との矛盾を強く感じます。

私たちは、必死に会社施策を担う立場から、組合員との厳しい議論と、会社の発展に寄与するべく努力を推し進めてきたからこそ、今の会社の抱える問題、現場で表れている問題を正しく、嘘偽りなく会社と議論しなくてはならないという想いにかられこの『建白書』を作成しました。

私たちは、職場（現場）で奮闘している組合員の『悲痛な声』をもとに

1. グループ経営ビジョン「変革 2027」に対する社員の理解度、納得感について
2. 変革 2027 を踏まえた「新たなジョブローテーション」の問題について
3. 鉄道事業の要員問題について
4. 安全問題（運車・工務、営業）について
5. 医療現場の労働環境・要員問題について

上記５点の問題点についてまとめました。これは「労使双方」が向き合い、解決しなければならない問題です。どうかこの『建白書』を首都圏本部内で共有・検討課題としていただくと同時に、労使議論の素材にしていただくことを強く要請いたします。

１．グループ経営ビジョン「変革 2027」に対する理解度、納得感について

【職場の現実（組合員の声）】

①私たちは「変革 2027」の諸施策に関して、現場管理者から「『丁寧な説明』がされていない」という認識です。現実は貸与されている Joi-Tab で「動画」を見る、あるいは 30 分程度管理者から説明をされるのみです。「変革 2027」スタート以降、深澤社長をはじめ経営幹部から現場社員へ直接メッセージを発信することはとても良いことだと思います。

しかし、動画視聴後に「疑問やわからないことがあれば、管理者に個別で聞きに来てください」と言われるのみが実情です。はたして「施策の内容、趣旨」がきちんと徹底されているのでしょうか。私たちは、動画を視聴しても「わからないことがわからない」というのが実情です。

②職場では「管理者が質問に対して説明が出来ない」という声が多く出されています。むしろ、管理者から「変革 2027」に対する不平不満や疑問が社員にぶつけられるという声が多くあります。

③「兼務」や「企画業務」との両立などによって、従来の仕事量・作業量が増大し、精神的・肉体的負担など過大な負荷やストレス、プレッシャーが重くのしかかる状況にも関わらず、手当等が下がり生活に影響している現実があります。「持ち家」の推進によって、ローンを抱える人は増加傾向ですが、社宅制度、賃貸補助制度の改正、職種の変更が伴う異動による手当減少が社員の「衣食住」に対する不安を増大させています。

④社宅期限が迫り新たな住居購入を検討した際、最近は住宅の価格が高騰し住宅ローンを組むことに躊躇してしまう、さらには「あなたの今の年収では購入できません」と言われたという声が多く出ています。

⑤ＤＸ推進に向け働き方の大きな変化点として、Joi-Tab を活用する作業が多くなっています。しかし、Joi-Tab を自宅に持ち帰り作業しなくてはならないこともあり、Joi-Tab を使用する際のルール、特に労働時間管理が曖昧になっています。また、重要な作業内容や変更点など、直接職場で管理者から伝達されることが激減し、「Joi-Tab で配信されています」の一言で済まされてしまうという声が多く出されています。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

・「施策の説明は現場管理者が丁寧に時間をかけて組合員、社員に行うべきです」
・「大切なことは施策に対する『納得感』『公平感』『将来に対する安心感』であることを組合員・社員と共有するべきです」

上記２点を首都圏本部との議論（交渉等）などを通じて、私たちの問題意識をお伝えしてきました。

現在、「組織再編」「融合と連携」が始まったばかりであり、過渡期であるため、すべてがうまく進むことは無いと考えています。しかし、あまりにも「変革 2027」に対する理解度、納得感が不足していること、将来に対する生活設計が見通せず不安が増大し、組合員・社員の仕事に対するモチベーションが低下しています。

また、Joi-Tab を使用する際のルールが曖昧であるという意見が多く出ています。ＤＸ推進に向けて、Joi-Tab に触れる機会を多くし、個々のデジタル技術向上が課題であることは理解できます。これまでパソコン等に触れたことがない組合員・社員は苦痛としか感じることができない状況をどのように克服していくのか、また他系統や他会社とのメールでのやり取りなど内部では完結しない企画業務も多くなり、勤務時間内で終わらない現状に対するさらなる具体的な対応も必要ではないでしょうか。

この現状がジョブローテーション人事運用や安全問題に直結する問題となっています。

２．変革2027を踏まえた「新たなジョブローテーション」の問題について

【職場の現実（組合員の声）】

①「労使の確認事項（本部・本社間）が守られているか？」という疑念があります。本部・本社間の議論の際に会社は「組合員・社員のモチベーションはマシマシになる」と回答しました。しかし、現場の組合員・社員の現実は真逆の現状です。施策実施後の検証は公平・公正に行われているのでしょうか。

②自己申告書・面談の際に家庭環境・生活実態、希望を管理者に伝えますが、実態把握もされず、意見すら通らないため「不公平感」が蔓延しています。「なんのために、面談をしているのか」という声が多くあります。

③異動の可能性や、異動に伴う手当減少等により将来の生活設計を見通すことが困難な状況や、施策に対する理解や納得感が無く、絶望感・あきらめ感が蔓延しています。そのため将来に対する不安を多くの人が抱えています。

④「概ね10年」という数字が先行し、10年が近づくと次は自分の転勤かと考え、前向きになれずに「消化試合のような精神状況」で業務をしているのが実情です。乗務員は乗務経験を重ね、今までの経験談を職場内で共有化する事で、現場が活性化し安全文化が発展していくのです。10 年経過したら転勤の精神状態で、現場をはじめ、当社全体の安全文化が発展し続けていくのでしょうか。

⑤（営業）統括センター化によって、今までの主たる担務と新しい担務を担う状況になっています。新しい担務の内容によっては、見習い等長い時間をかけて1人で作業することになりますが、はたしてこの際の「概ね10年」という考えがどうなのか、管理者によって回答が曖昧です。せっかく仕事を覚えたのに自分はどうなるのかという不安や、将来の設計等が見通せないことからモチベーションがあがらないという声が多く出ています。

⑥管理者との面談の場で「今の職場に残りたいのであれば、管理者が残ってほしいと思うようなアピールをしろ」と言われたとの報告もあります。

「管理者が残ってほしいと思うアピールとは何か」という声が多く出ています。

⑦ある乗務員職場では「運転士、車掌なら東京以外、東京管内を希望するなら駅」と管理者から言われています。個々のスキルアップを目的としたジョブローテーションの趣旨から逸脱した管理者の言動が蔓延っています。

⑧駅から直接運転士への配属で、運転知識不足・安全意識のレベルが低下していて「見習いたりえない」という声が管理者を含む指導担当から多く出ています。

⑨車掌や運転士養成の見習期間中または運転士試験に合格したにも関わらず、1人乗務する前のリタイア者が今まで以上に発生しています。

職場の管理者・指導員からは「今までは車掌、運転士試験があり、自分で前向きに頑張ろうとする意識があったが、個々の『適材適所』についての把握がされず、人事運用で乗務員

を養成することは無理がある」「乗務員になった後の、業務や安全に対する意識レベルの低下の原因もこの点にある」という声が出ています。
⑩今後ワンマン運転が進む状況下で、現在車掌の人たちは「自分たちの将来（仕事）はどうなるのか」という不安が増大しています。車掌の将来像について全く見えない状況です。
　また運転士から車掌（希望していない状況）へ異動になった際「いずれは無くなる車掌で何をすればよいのか」「車掌職場の将来について明確に示してほしい」という声が多くあります。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

　組合員・社員の意見交換で「いろいろな経験を通じてスキルアップにつながる」「今の社会状況を考えると仕方ない」「全否定するのではなく、違う職種を経験することで視野を広げるべき」という意見も多く出されています。
　一方で、駅を希望している乗務員が他の乗務員区への異動となり、乗務員を希望している社員が駅へ異動になるなど、多くの組合員・社員がジョブローテーションに対し「不公平感」「不信感」を抱いています。希望通りに異動した社員も罪悪感を抱いて異動しているのが実情です。
　「概ね 10 年」で本人が望まない職種への異動が多く発生しています。なぜ本人の「キャリアプラン」を会社は実現できないのか、その理由を説明しなければ社員との溝は一生埋まりません。また、今の運転職が「概ね 10 年」で異動するならば、本人希望の運転職には何年後に戻れるのか、本人に希望をあたえるべきです。希望とは異なる異動をした社員は、ゴールの見えないマラソンを、しかも暗闇の中で走らされています。
　現場の管理者は、面談内容をきちんと首都圏本部（人事）に伝え、本人希望を叶えるために努力をするべきではないでしょうか。私たちは、管理者の声も経営陣に届いているのか、あるいは言える環境があるのかという問題意識を持っています。
　一方首都圏本部は、現場管理者に裁量と判断の権限をあたえるべきです。現場管理者は、会社の意思を社員に伝えるスポークスマンであると同時に、時には社員（部下）のために会社に立ち向かう資質が必要だと考えます。
　また現場管理者の仕事量・作業量が増大し、本来の現場管理者の任務を行えない状況にあります。日常の業務（特に要員手配）に追われ、ジョブローテーションの労使議論で確認した現場管理者と社員間の「コミュニケーション」が確実に不足しています。
　様々な情報等の伝達事項が、Joi-Tab による発信が多く、確認会話等の不足によってモチベーションへの影響は大きくなっています。Joi-Tab を使用する際のルール（労働時間管理等）が曖昧になっています。
　大切なことはジョブローテーション施策に対する『納得感』『公平感』『将来に対する安心感』です。それは、現場管理者と社員の納得感と信頼感のある会話でしか、築くことはでき

ません。

私たちは、会社の『任用の基準』に対する、不信感が今現在も増え続けていることに危機感を持っています。「働きがい」「納得感」が欠如した状況で、ヒト起点の施策がうまく進むはずがありません。ジョブローテーション施策が、要員問題・安全問題に直結している現実を会社はもっと深刻に受け止めるべきではないでしょうか。

３．鉄道事業の要員問題について

【職場の現実（組合員の声）】

①本当に全ての系統で要員は確保されているのでしょうか。
②標準数から出面数に変更したことに対する不信感が高まっています。
　たしかに毎日の出面は確保され、業務に支障が出ているわけではありません。しかし、その背景には、休日出勤の要請に神経をすり減らし、日々ギリギリで回している管理者の苦労と、休日出勤の要請にこたえる組合員・社員の協力があるからです。
　「エンゲージメントを高める、健全な経営とは程遠い状況であることを会社は問題意識を持っているのか」と管理者からの声も多く出ています。
③企画業務や様々な人材育成に関わる研修に要員が割かれ、乗務員職場では「変形勤務」の社員がいながら、「休日出勤」を手配する状況に対する疑問や不満が多く出されています。
　要員手配をめぐって、指導関係の管理者と、当直の管理者が社員の前で揉める事象も散見しています。
④休日出勤が多いことに対して管理者に何が原因か問い合わせした際、「休日出勤は年休の時季変更権を出さないためだ」と強弁し、あたかも「年休を入れてやっているから」という管理者の言動について多く報告がされています。「労働基準法」にも関わる問題です。
⑤一般社員の業務に管理者が入っていることに疑問の声が多くあります。「融合と連携」の趣旨からすると、管理者が様々な業務に対応できることは理想だと思いますが、本来の趣旨とは違い、管理者が要員不足の穴埋めに対応しているようにしか見られていません。魅力ある管理者像からもかけ離れた状況です。
⑥ジョブローテーション異動（施策）の影響で要員の問題が深刻化しています。
　「なぜ要員が足りない状況下で、ジョブローテーション異動を強行するのか」という声が現場に蔓延しています。「東地申第１号」交渉の中で、「概ね 10 年」についても議論になりました。「概ね 10 年を迎える」または「10 年を超える」社員の異動を強行しているようにしか見られていないのが実情です。
⑦東海道線 大船駅構内「列車と電化柱が衝撃した事故」において「長時間にわたる駅間停車が発生すると見込まれる場合には、運行再開と乗客救出の対応を並行して行うことを徹底し、・・・（中略）・・・あらゆる手段を講じること」と国交省関東運輸局から指示書が出されました。これに対し会社は『東海道線 大船駅構内 列車と電化柱が衝撃した事故に関する原因と対策について』で「長時間の駅間停車が見込まれる場合は、速やかに降車誘導の判断を行うとともに、・・・（中略）・・・応援社員による駅間停車列車からの速やかな降車誘導開始ができるように継続して取組んでまいります」としていますが、現場では速やかに旅客救済出来る人的な余裕がないという声が出ています。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

先日開催した「東地申第１号」交渉で、首都圏本部は「年間を通して、平均的な業務量、運営に必要な要員は確保している」との回答でした。要員が足りている現場があることも承知はしていますが、大多数の職場では「要員が少ない」「休日出勤ありきで勤務作成が行われている」との声が出されています。

私たちは今現在、要員が不足しているという認識です。組合員の悲痛な声に寄り添うためにもこれからもその認識を会社に訴え続けます。

会社は、現在の全ての系統における要員がどのような状況なのか、その現実について明確にするべきです。職場では、猛暑が続く状況下においても休日出勤が月に３回という組合員・社員が多くいた現実を受け止めるべきです。

さらに、現場で発生している要員問題は、企画業務の人員は確保されながら（例えば「変形勤務」等）、「主たる業務」である乗務は休日出勤で対応するなどの事象が多く出ていることです。『安全』を経営のトッププライオリティと言いながら、いくつものトッププライオリティが存在し、現場の組合員・社員は精神的、肉体的に疲労が蓄積しています。そのことによって引き起こされるかもしれない事故の重大さを労使双方で真摯に考えるべきではないでしょうか。

国交省から「あらゆる手段を講じること」と対策の指示が出されましたが、このようなリスクに対応する要員・人員が決定的に不足しています。

私たちは「要員問題」は危機的であり、安全問題に大きく直結しているという問題意識です。会社が国交省に回答したように「速やかな降車誘導開始ができるように継続して取組む」姿勢を職場に示すべきではないでしょうか。

４－１．運車・工務職場の安全問題について

【職場の現実（組合員の声）】

①日常の業務、企画業務、休日出勤などが積み重なり、心身の休息が不十分な状況で業務を行っています。安全に業務遂行するための「健康・ゆとり」の阻害になっています。
②現場での要員不足のため、総合訓練センターの運転士・車掌定期訓練の欠席が数多く発生しています。定員９名（運転士・車掌共に）募集のところ、ここ１ヶ月の間に車掌訓練では、訓練生が１名の訓練日も数回発生し、概ね平均4～6名、運転士訓練では、概ね平均5～7名の訓練日が多くを占め、総合訓練センターの訓練に現場から送り込めていないのが現実です。
③ジョブローテーション施策が安全問題に影響を与えています。前述しましたが「概ね 10 年」という数字が先行し、10 年を超えている人は「消化試合のような精神状況」で業務をしているのが実情です。はたしてこのような精神状況で「鉄道の安全」を守ることが出来るのでしょうか。
④指導担当や指導操縦者（指導する立場）などの低年齢化、経験不足、業務知識不足による技術継承の低下が深刻化しています。
⑤現場で働く人たちの「危険に対する感覚」「認識」が低いため、安全よりサービスを重視する傾向があるのではないかという指摘があります。
⑥ジョブローテーション施策を前後して乗務員になった人たちは、乗務員を一つのステップ（通過点）ととらえている人が多い傾向にあります。確かに乗務員を一つのステップととらえ様々な職種を目指すことは良いことですが、反面「安全に対する考え」や様々な運転知識、技術向上への意欲がなく、やるべきことをやれない、あるいは独自の判断で行動する傾向にあると指導担当、管理者からも声が出ています。
⑦「融合と連携」（営業）統括センター化によって、運転業務と企画業務の２刀流、3 刀流の担務を担っていますが、管理者から「運転業務と企画業務のどちらも大事」と言われ、安全に対する意識が低下しがちではないか、個々の主たる任務を明確にするべきという声が多く出ています。
⑧連続する事象について「なぜ事象が多発しているのか」「やるべきことがやられていない原因を掘り下げるべき」との声も多く出ています。「安全」に対する日常業務の問題意識レベルの低下、問題を問題としてとらえられる質の低下、総じて現場力が低下している実感の声が多く挙がっています。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

ＪＲ東日本会社の安全文化・風土が崩壊しています。「『安全』とは『お客さまと社員の命

を守る』」ことです。言い換えれば『命を守る』風土・文化が崩壊しています。なぜこれほどまでに、事故やミスが連続するのか。この原因を究明し、真摯に真の対策を実行すべきです。

職場では「変革 2027」に対する納得感不足、不信感、あきらめ感が蔓延し、ジョブローテーション人事運用によって、安全に対する教育や技術継承の問題も深刻化しています。要員問題で精神的、肉体的に疲労が蓄積した状況で、労働を強いられています。

私たちの危機感は「速やかに正しく報告しないと処分」「正しい報告をしても、会社が教訓にしない、受け止めない」さらに全ての正しい時系列、問題点が現場に明らかにされず、説明や訓練もない、このような事態が「福知山線脱線事故前夜」であるという厳しい問題意識を持っています。全てにおいて『安全』を最優先する経営姿勢と現場第一主義をつくることこそが、国鉄改革以上の大改革である「変革 2027」の実現の基礎だと考えます。

今、工務職場や車両センター職場などの技術職場では、40 歳前後の若年退職がものすごい勢いで増加傾向にあります。これまでのＪＲ東日本は一流会社に位置し就職先ランキングでもトップ位置を占め、若年退職などはほぼないというのが今までの会社の姿でした。しかし今、その神話が崩壊しつつあります。

若年退職していく方の理由を尋ねてみると「技術職として自分の技術を磨きたかったが、技術的な仕事はすべて外注化されてしまった。管理業務のみなら魅力がない」「出向しないと技術を学べない。いずれ仕事が外注化され転籍になるなら、この会社にいても意味がない」「上が決めたことしか出来ない。技術をチャレンジできない」など、真剣に考えたうえでの退職であることが読み取れます。しかし、技術継承を前提とする鉄道業が『技術職としての技術を習得できない会社』と評価されてしまって良いのでしょうか。ＪＲ本体に技術力がなく、現場には判断できる人がいない。委託したグループ会社で教育・訓練不足から労働災害が発生してもＪＲ本体では責任を負わない。すべてがグループ会社の責任。そして、ＪＲ本体には技術者は入社してこない。このような状態では、鉄道の技術継承は危ういと言わざるを得ません。

車両職の組合員・社員からは、運転士・車掌への試験制度が廃止になり「変革 2027」が会社から提起されたときに「車両職の人は駅、運転士、車掌にはなれません。Ｓ＆Ｅ構創の水平分業で今ある仕事は委託します。皆さんは仕事と一緒に出向になります」と説明されたと語っています。車両職が委託され出向になる。本体に戻れる保証はない。本体に戻ってきても仕事がない。これでは夢も希望をありません。いずれ転籍になるのではないかという不安と危機感は、会社への愛着心を破壊し、転職を考えざるを得ない要因と言えるのではないでしょうか。

今、職種を問わずひとつの職場に 10 年いれば他の職場、職種への転勤が行われています。職場の核であるベテランはどの職場にも、どの職種にもいなくなってしまいました。本体エルダーもいなくなる中で、「あの人に聞けばすべてがわかる」という職場の核となる人は存在しません。技術専任職という言葉は現場では“死語”となり、技術継承という言葉も、原

因究明という言葉も聞こえなくなりました。

職場では指導員、管理者になることがステップアップとして語られ、職場の核もプロも存在しない中で、仕事を熟知し指導できる職場の教育体制は崩壊の危機にあります。すべてがマニュアル化され、マニュアルさえ覚えれば安全を守ることが出来る。ミスをすれば自己責任、それが究極の安全を求める職場であるのか、考え直さなければならない時期に私たちは立っています。

鉄道輸送はチームワークで成り立つ仕事です。列車は一人では動きません。私たちは各系統の安全と技術を守り抜くプロを育成し、職場に安全風土と技術を根付かせていくことを強く求めます。

４－２．営業職場の安全問題について

【職場の現実（組合員の声)】

①営業職場からは（営業）統括センター化後、自らが行う仕事が曖昧になっているとの声が出されています。特に、窓口を閉めて企画業務を行うことが推奨され、徒列ができても窓口を開ける対応を取らない会社姿勢に疑問の声が出されています。

　また、インバウンドのお客さまが増加し、案内業務を行わないため利用者からは「不便だ」との苦情が寄せられています。

②営業職場は案内業務や不正乗車の撲滅といった正義感あふれる仕事における責務があります。しかし、現実は遠隔操作や無人化など仕事への情熱は希薄化しています。

　職務への正義感が喪失すると見て見ぬふりをする。正しい報告がなされない風土になりかねないと、職場の現実を危惧する声が出されています。

③駅を委託したにもかかわらず、委託会社に人が集まらず、委託駅の業務を本体に戻して無人化するなど、職場からは本来あるべきサービスの低下を指摘する声が出されています。

　また、委託会社や車イスの警備会社との指揮命令系統における偽装請負を指摘する声も出されています。

④会社はサービス教育に力を入れていますが、職場では企画業務との融合を迫られ、駅業務の本来業務とはどうあるべきなのか、見失っているのが現状です。

⑤現場ではSuica導入に伴って営業規則や営業知識の習得は疎かになり、6社間協定など営業職場の基礎知識の技能継承は世代交代と共に薄れ、歯止めがかからない課題も山積しています。

⑥（営業）統括センター化によって首都圏本部の代わりに指導センターが担っていた安全教育はＭＯに引き継がれました。しかし、今現在もＭＯの役割と仕事が明確ではありません。

　まして、今回の提案ではＭＯを発展的に解消して業務を職場に渡すとしていますが、役割が明確でない以上、安全教育にバラツキが出てしまうと危惧する声が寄せられています。

⑦現在のＭＯは「人身事故訓練」「飛来物除去訓練」「見張り員教育」「ＡＴＯＳ訓練」「新入社員研修」「運転適性検査」など訓練は多岐にわたり、1 年間をほぼ訓練だけに費やしている現実があります。

　会社提案では「現業機関の役割の拡大」として「箇所ニーズを踏まえた社員育成（研修等の実施)」を掲げていますが、現在でも教育は首都圏本部からの書面のマニュアルを一字一句間違わないように伝達することだけが義務づけられています。そのような教育体系で、箇所のニーズごとの教育に切り替えれば、活きた教育ではなく薄っぺらな教育となり、大きな事故が起きかねない実態に職場は危機感を感じています。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

営業職場にはサービスの最前線として、利用客への対応というマニュアルでは対応しきれない現実が存在します。そして、その現実は大駅、小駅、新幹線停車駅、乗換駅、駅近くの公共施設の有無などによっても異なり、利用する方の年齢層や時間帯など、その駅特有の対応が必要です。しかし、（営業）統括センター化によって多数の仕事を集めたために営業職場には多くのグレーゾーンが存在しています。

会社は「輸送のプロ」を育成すると主張しましたが、働く組合員・社員からは職場には「輸送のプロ」は存在しないと言われています。特に、2023 年度末での昭和採用の退職によって、今後はベテラン社員が存在しないことになります。

その場合、駅で働く人をどのように確保するのか、現在のように駅社員に欠員が生じるたびに運転職場からのジョブローテーションで穴埋めをして、希望しない職種に就かせる自転車操業では「輸送のプロ」を育成することは出来ません。

また、多くの駅では駅のホーム上に駅係員が存在しない状態です。会社は転落や異常時などはお客さまに非常停止ボタンを扱うようにアナウンスしていますが、本来ホーム上の安全確認を行うのは鉄道会社のＪＲ東日本の責務ではないでしょうか。

最近では、駅社員が見張り員をつけることの理解不足、見張り員を付けても見張り業務に専念せず、自らが作業してしまう実態も明らかとなり、ホーム下の携帯電話を拾おうとしてあわや触車事故という事象が発生しました。

会社は「見張り員を付ける。見張り員は見張り業務に専念する」という再教育を行いましたが、なぜ、基本中の基本が守られていない現実が存在するのか、その原因の究明がなされていない大変な事態です。

営業職場の安全意識の低下は、触車による社員死亡事故に発展しかねない事態であり、首都圏では１日約 70 件の線路内落とし物が発生している現実の中で、教育不足はあってはならない事態です。

会社は社員の命を守るためにヘルメット、安全チョッキ、スパッツの３点セットを付けるように指導していますが、３点セットを付けていても抑止が終了していなければ社員の命を守ることは出来ません。お客さまと直接対応する営業の社員は、お客さまとサービス優先という意識が働くことは当然のことです。

携帯電話を落としても、命は落としてはなりません。運行優先、列車を遅らせたくないという意識は、私たちＪＲ社員にはどうしても付きまとってしまう感情です。

しかしそれを乗り越え、お客さま、社員の死傷事故ゼロを目指す。そのための営業職場の安全教育を徹底できる体制の確立を求めます。

５．医療職場の労働環境・要員問題について

ＪＲ東京総合病院の課題は本来であれば本社に申し上げるべきであることは承知しておりますが、私どもが組合員・社員から現場の声を聞き取りましたので、この場で述べさせていただきたいと思います。

【職場の現実（組合員の声）】

①ＪＲ東京総合病院の病棟勤務の成り手が少ないのが現状です。それは、不規則な勤務な上、夜勤回数や時間外労働が多いこと、そして、他病院にも共通することですが、夕方 16 時から朝 9 時までの 17 時間勤務の夜勤の内訳は 15 時間の労働時間、1 時間 30 分の仮眠時間と 30 分の休憩時間という過酷な勤務形態が存在するからです。

夜中に 1 時間 30 分の仮眠しか取れないという現実は、人間本来の体のリズムを維持しづらい実態を会社に理解し対応をして頂ければ幸いです。

②夜勤には、ナースコールや転倒防止のセンサー対応、採血、点滴交換、胃管からの栄養剤注入、痰の吸引、バイタルサイン（体温・血圧など）チェック、体位変換（床ずれ防止のため、寝たきり患者の 2 時間おきの体勢を変える）、食事介助、排尿・排便のパット交換やトイレ介助、急変時対応、トラブル対応（徘徊、点滴自己抜去等）、患者への投薬、バイタルサインのデータや投薬入力作業や容体変化の記録など、多岐にわたる作業を夜間に行っています。

継続して意識を集中させるには限界があります。夜間に責任が重い慎重な作業を行っている実態なので柔軟な勤務体制の構築、人員サポート体制を確立してほしいです。

③現在、ＪＲ東京総合病院の夜勤では、人手不足のため 4 人夜勤のところを 3 人夜勤で勤務にあたる日もあり、夜間という過酷な勤務状態で意識を集中させる業務にもかかわらず、3 人夜勤では患者からのコール対応などに間に合わないのが現状です。

安全や命をお預かりする場所であるからこそ適正な要員配置をお願いします。

④適正要員を確保する上で、結婚して子供を出産してからも働き続けられる環境を整えることは、働く側にとっても会社にとっても重要な事柄です。しかし、実際は共働きとなると、生活面では多くの課題や問題が発生することも事実です。

よって、子供が小学校 3 年生の年度末までの子と同居する社員の看護休暇を 5 日から 7 日に増やしていただきたいです。

⑤患者が高齢化しており、また、看護師は高齢者や認知症患者の判断力や身体能力の低下による転倒防止のための付き添い業務や、認知面低下によりコールが押せない患者の対応、急変や亡くなる患者・家族対応など、看護師の業務は高齢患者の増加とともに日常生活援助は、増加傾向にあります。

しかし、組合員・社員も人間です。上記の業務以外に時間外労働も増えている現実の中で、

心身の負担が多い現在の状況に耐えられない組合員・社員が発生しているのが現実です。

同時に、夕食、朝食後のトイレや歯磨きは作業時間が重なり、手が回らない状況です。また、夕食と朝食のお茶入れと配膳と回収までを 40 分で行わなければなりません。よってサポートしてくれるスタッフを配置してほしいです。

【ＪＲ東労組東京地本の問題意識】

患者さんの命をお預かりする医療職場にとって、人手不足はあってはならない事態です。

特に、日本は少子・高齢化社会に突入し、その加速度は増すばかりです。また、患者さんの個人情報の維持や正確な伝達は患者さんの生死に直結する事柄であり、看過できる問題ではありません。

日本看護協会の夜勤交代制勤務に関するガイドラインでは「夜勤における看護師に 2 時間の睡眠時間を与える」ことを推奨しています。人材確保の面でも重要な課題です。睡眠時間を確保して頂きたいというのが職場の切実な願いです。

さらに、他の病院に比べ夜勤手当が低いことも指摘されています。離職防止のため、１人当たりの夜勤の回数制限も必要です。人材不足の中、看護補助者も尽力しており、日本人、外国人労働者も同様に人材確保が必要と考えます。看護師は医師のフォローを行う。看護師も看護補助者に業務を委託できる。相互に負担の軽減を目指していく。同時に、正社員希望者には継続雇用をお願いするなど、退職とはならないように人材確保していくことがＪＲ東京総合病院の未来を切り拓くことだと考えます。

また、医療職場には看護の質の向上のために勉強会、講習会や様々な資料作成も存在しますが、超勤が申請されないことが常態化しています。最近では、病院全体の防災訓練に向けてのシナリオ作りまでが看護師の仕事とされ、他のスタッフから意見を集約し、他職種とも相談しながら作成を余儀なくされていますが、超勤申請がなされていないのが現状です。

加えて最新の情報を得るための学会参加、病院のホームページに名前が掲載される認定看護師に、その手当が存在しないことへの疑問の声も出されています。このような処遇は、地域密着型病院に貢献し、看護の質の向上のために寄与する認定看護師のモチベーション低下に繋がるのではないでしょうか。

すべての看護師は、患者さんの期待に応えること、病院の信頼を損なわないように医療や看護の質の向上のため組合員・社員は疑問を持ちつつも最善を尽くしています。鉄道と同じように事故を起こしてはなりません。常に異常時を想定しながら職場では奮闘しています。しかし、人間ゆえに限界は当然あります。

今、日本は人材不足の時代に突入しました。転職を考えている看護師も増加しました。ＪＲ東京総合病院において、私たちが今やるべきことは信頼できる医療を提供できる労働環境を整えることだと思います。ご検討いただければ幸いです。

JR東労組東京
No.26
2023.12. 1

「安全文化・風土」の再構築とＪＲ東日本グループの持続可能な成長と発展に向けた

『建白書』提出！

私たちは訴えます！

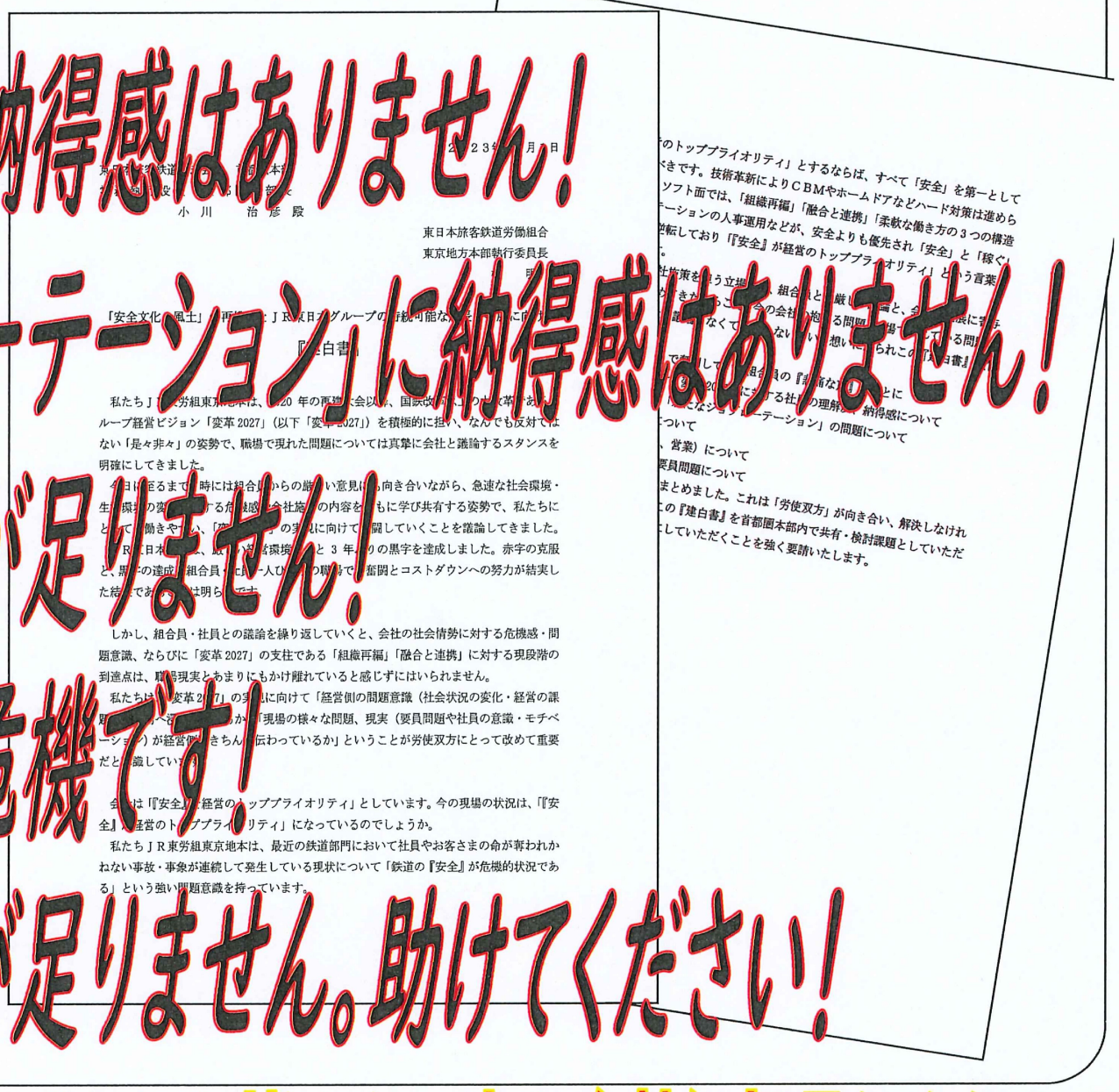
①「変革2027」に納得感はありません！

②「新たなジョブローテーション」に納得感はありません！

③鉄道事業の要員が足りません！

④安全風土崩壊の危機です！

⑤医療職場も要員が足りません。助けてください！



2023年　月　日

東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部執行委員長
[illegible]

小川　治彦殿

「安全文化・風土」の再構築とＪＲ東日本グループの持続可能な成長と発展に向けた

『建白書』

私たちＪＲ東労組東京地本は、2020年の再建大会以降、国鉄改革の大変革であるグループ経営ビジョン「変革2027」（以下「変革2027」）を積極的に担い、なんでも反対ではない「是々非々」の姿勢で、職場で現れた問題については真摯に会社と議論するスタンスを明確にしてきました。

今日に至るまで、時には組合員からの厳しい意見にも向き合いながら、急速な社会環境・生活環境の変化に対する危機感と会社施策の内容をともに学び共有する姿勢で、私たちにとって「働きやすい、「変革2027」の実現に向けて奮闘していくことを議論してきました。

ＪＲ東日本は、厳しい経営環境の中と３年ぶりの黒字を達成しました。赤字の克服と、黒字の達成は組合員・社員一人ひとりの職場での奮闘とコストダウンへの努力が結実した結果であることは明らかです。

しかし、組合員・社員との議論を繰り返していくと、会社の社会情勢に対する危機感・問題意識、ならびに「変革2027」の支柱である「組織再編」「融合と連携」に対する現段階の到達点は、職場現実とあまりにもかけ離れていると感じずにはいられません。

私たちは「変革2027」の実現に向けて「経営側の問題意識（社会状況の変化・経営の課題・[illegible]）が経営側にきちんと伝わっているか」ということが労使双方にとって改めて重要だと認識しています。

会社は「『安全』が経営のトッププライオリティ」としています。今の現場の状況は、「『安全』が経営のトッププライオリティ」になっているのでしょうか。

私たちＪＲ東労組東京地本は、最近の鉄道部門において社員やお客さまの命が奪われかねない事故・事象が連続して発生している現状について「鉄道の『安全』が危機的状況である」という強い問題意識を持っています。

…のトッププライオリティ」とするならば、すべて「安全」を第一として…きです。技術革新によりＣＢＭやホームドアなどハード対策は進めら…ソフト面では、「組織再編」「融合と連携」「柔軟な働き方の３つの構造…テーションの人事運用などが、安全よりも優先され「安全」と「稼ぐ」…逆転しており「『安全』が経営のトッププライオリティ」という言葉…

…社施策を担う立場…、組合員と…厳しい議論と、会社…長に…

…で奮闘して…組合員の『新たなジョブローテーション』に対する社員の理解と、納得感について…

…「新たなジョブローテーション」の問題について…

…について…

…、営業）について…

…要員問題について…

…まとめました。これは「労使双方」が向き合い、解決しなけれ…この『建白書』を首都圏本部内で共有・検討課題としていただ…していただくことを強く要請いたします。

意見交換・交流会などで寄せられた皆さんの声を会社に提言しました！

共に職場改革に立ち上がろう！