HE ITSU-E JOURI



東京都江東区越中島 3-5-10 | F A X:03-6458-5605 | メール:union@itsu-e.com |編集人:奥 冨 亨

鉄道業の専門性を重視した人間力・現場力が蓄積された「鉄道人」の自覚と責任ある



行動を実践し、社会から信頼される安全な鉄道を実現する8・12集会

(組合員の購読料は組合費に含む)

コストダウンありきの会社は安全マネジメント

他社の経営姿勢は他人事ではない 弘史

いただいい抜いていきます。とっかり皆さいただかい抜いていきます。 とたたかい抜いていきます。 とできるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 の労働組合の必要性を感じた人たちが集まってこの輸送、 会ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 の労働組合の必要性を感じた人たちが集まってこの輸送、 会ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 の労働組合の必要性を感じた人たちが集まってこの輸送、 会ができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 のができるのであり、絶対に取り戻さなければなりません。 のができるのであり、他がに対した。この力をさらに職場ないとうないに挑ける。 で記述したのですることを改めて全 とで前に向かって進めていきましょう・

集会アピール

毎日のように同じような事故・事象が各地で繰り返し発生している。これまでの対策が活かされてい るのか、仕事の本質が理解されているのか、疑問を持つものばかりだ。

「変革」「黒字必達」「よりお客さまに近いところでの発意発想」を合言葉に「業務の変革」「組織再編」

本航空は利益優先・効率化、組合分裂工作に躍起になり、労働組合に所属する社員を左遷させるなどの で一切機能せず、発生した事故・事象に対する責任を社員に押し付けている姿からも「グループ安全計

マン運転開始は認められない。会社は、申 38 号「ワンマン運転実施における諸課題の解決を求める申 士の不注意によるもの」とし、直接的な原因にのみ問題を切り縮め、事故・事象が発生した要因に迫ら ず「ワンマン運転になったから発生した事象ではない」との回答に終始する姿勢を貫いている。この経 営姿勢は、鉄道会社として安全に対する責任放棄であり、JR東日本の安全マネジメントの問題である。 私たちは「今職場で担うことは何か」「優先するべきことは何か」を考え行動し、私たちの運動で安全な

鉄道の最大の使命は安全だ。安全とは自分自身のみならず、利用者・仲間・家族の"いのち"を守り 抜くことである。JR東日本を憂うる声は内外問わず悲痛な声として連日届けられている。しかし憂い ているだけでは現状を変えることはできない。黙っていることは否定的な現状を認めることと同じだ。 「組織再編」「融合と連携」「みどりの窓口の閉鎖」などの施策によって要員が大幅に削減され、系統を 問わず超過勤務・休日出勤の増加で職場は疲弊している。さらに、人の心を壊す「新たなジョブローテ ーション施策」によって仕事に対するモチベーションが大きく低下している。ビジネスと人権を重視し、 社員が安心して働ける職場環境、賃金・労働条件は安全な鉄道輸送を提供するためには何よりも重要で ある。今こそすべての仲間と共に声を上げ、施策に向き合い課題解決に向けて行動する時だ。今ある仕 事を直視し、地域と社会から信頼され必要とされるJR東日本であり続けるために、鉄道の安全性を再 確立しよう。そのためには人間力・現場力の蓄積、鉄道人の自覚と責任を持ち、立ち向かわなくてはな らない。そして、真の笑顔と活気あふれる職場を取り戻すために組織の強化・拡大を実現しようではな

"いのち"を守る!鉄道業の専門性を重視した人間力・現場力が蓄積された 「鉄道人」の自覚と責任ある行動を実践し、社会から信頼される 安全な鉄道を実現する8・12集会

想定内すら想像できない施策 直ちに見直しを!

さつ(要旨)

められています。 る」のであれば、異常時を想定した施策にすること

であってはならないことです。 ことが的確な判断につながります。しかし、統いの信頼こそが的確な判断につながります。しかし、統いの信頼こそが的確な判断につながります。しかし、統明の信頼こそが的確な判断につながります。しかし、統明時には社員同士のコミュニケーションも重要であ

カ働組合として声を上げ続けよう!院・労組対策偏重の経営姿勢に

は職者や精神的な病で休職に追い込まれている仲間が退職者や精神的な病で休職に追い込まれている仲間が近た。新たなジョブローテーション施策や統括センタき起こし、結果として企業権力が利用者の命を奪って走し、安全よりも労組対策偏重の経営姿勢が労働者の近した。かつてのJALも労組の役員を差別し、第二組合いる過ぎによっていまった大惨事は繰り返して520名もの命を奪ってしまった大惨事は繰り返して520名もの命を奪ってしまった大惨事は繰り返して520名もの命を奪ってしまった大惨事は繰り返して

連携して安全な鉄道、地域から信頼される真の公共交がらたたかいをつくり出し、地域の皆さん・利用者の皆実会でしっかり認識を合わせつつ、今日をスタートにさい、働く社員にとどまらず、利用者の命をも奪いかねませい 観く社員にとどまらず、利用者の命をも奪いかねませま黙っていれば現場の安全・サービスレベルはますま

この回答は他施

策と整合性が取れ

ないばかりか、融合

と連携、組織再編、 統括センター化な

ど様々な施策によ

り労働の複務化が

進められ『いつで

間 19.ジョブローテーション異動が実施されて4年間が経過しましたが、現在の職 場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(営業職場)

1	社会人採用者が乗務員職場に異動することで、職場が明る くなった	5人	1 %
2	社会人採用者が乗務員職場に異動することで、安全性が向上した	5人	1 %
3	人事異動が活発になり、業務に前向きな姿勢が生まれている	7人	2%
4	転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている	165 人	47%
⑤	管理者へのゴマすりや、管理者の顔色を気にして発言する 人が増えている	181 人	52%
6	異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた	156人	44%
7	乗務員経験者が来ることで、職場の安全性が向上した	48 人	14%
8	その他	32 人	9 %

「転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている」「管 理者へのゴマすりや、管理者の顔色を気にして発言する人が増えている」「異 動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた」が高い数値を示し ました。利他の精神やチームワークが失われ、今だけ・金だけ・自分だけの 考えに陥る負のスパイラルがつくられています!

問20. 「新たなジョブローテーション施策」の異動が実施されて4年間が経過しま したが、現在の職場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(乗務員職場)

1	「新たなジョブローテーション施策」による異動により職 場が明るくなった	30 人	2 %
2	「新たなジョブローテーション施策」による異動により安全性 が向上した	3人	0 %
3	人事異動が活発になり、業務に前向きな姿勢が生まれてい る	11人	1 %
4	転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが 希薄 になっている	664 人	45%
(5)	管理者へのゴマすりや、管理者の顔色を気にして発言する 人が増えている	637 人	43%
6	異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた	842 人	57%
7	指導担当が配置転換されて、現場の安全の要を失った感が ある	591 人	40%
8	その他	32 人	9 %

特に「異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた」が最も 高く、加えて「指導担当が配置転換されて現場の安全の要を失った感がある」 と職場の変化を実感する回答も多くあります。

指導担当とは乗務員の教育・訓練等を担当しています。乗務員職場では長 い年月をかけて、乗務員の指導・育成体制を構築してきましたが、この4年 間で輸送サービス労組に所属する多くの指導担当が異動しています。指導員 は総入れ替えのような状態です。

「新たなジョブローテーション施策」の実施以降、毎月のように人事異動 は発生し人の入れ替わりが激しくなる一方、コミュニケーションは希薄にな り安全輸送に重要なチームワークが失われつつあります。これは、乗務員間 のコミュニケーションだけではありません。「管理者や現場長を信頼していな い」「異動の面談で現場長の説明が全く理解・納得できず、疑問や不満が全く 解消されない」と社員と管理者間のコミュニケーションも取れていません。

本人の意思・ 問12 意向が全く反 映されない不 条理で一方的 な異動を行っ ていることに 怒りが噴出し ています。

「面談なん

「新たなジョブローテーション施策」実施に関し て、自己申告書や管理者との面談が反映された ものになっていましたか。 ■① 全て反映されている 34人 5% ■② どちらかと言えば反映されている 126人 18% ■③ どちらとも言えない 87人 11% ■④ どちらかと言えば反映されていない 123人 17% ■⑤ 全く反映されていない 369人 48%

8人 1%

て意味がない」 という言葉に表れている通り、親身になって共に悩んでくれる管理者は減 り、将来の希望や意思を伝えることもできず、やる気や働きがいも低下して いる現状が現れています。

強制転勤以外 問10 にも組合員は、 試験に合格させ ない・管理者に 登用しない・内 勤業務から外す

■⑥ わからない

「新たなジョブローテーション施策」において、 2020年秋の調査によると組合差別があると感 じている方は82%でした。今現在も、組合加入の 有無による差別はあると思いますか。

などの差別を受『差別心今もある』 けています。実『どちらかと言えば 態調査では「差 差別は今もある」

別は今もある」 「どちらかといえば差別は今もある」が全体の95%に及んでいます。一方 で「差別はない」と回答した人は0%です。

会社は「融合と連携」や「組織再編」により、 社員はさまざまな業務(多職種)を担うように 作業タイヤが変わり、兼務発令などの勤務指定 がおこなわれています。これらの状況を見た時 に「新たなショプローテーション施策」は、 今後も実施する必要があると思いますか。

「どちらかと言えば 0 心思如思如

も・どこでも・誰で も』という広く浅い知識・経験ばかりの社員づくりが行われることにより、 安全と専門性が崩壊するという危機感の表れです。相互運用や兼務、企画業 務などにより私たちの業務量・技量はこれまで以上に増え、少ない人数で利 益を向上させるという経営の論理に基づいた安全よりも徹底した効率化が 目指されていることが見えてきます。

問6.「新たなジョブローテーション施策」によって、乗務員の経験を積み重ねる ことができない「社風」が作られつつあることについてどのように思われますか。

1	乗務員は短期間の経験でいいと思っているので、10 年で 配置転換する社風は歓迎だ	5人	0 %
2	効率的な社員運用により生産性向上するので、良い社風だ と思う	9人	0 %
3	経験労働を重視しない社風になり、職場の安全風土や 技術継承が弱まっていく	1,677 人	90%
4	乗務労働を極めようとする社員のモチベーションがな くなっていく	1,548 人	82%
(5)	その他	86 人	5 %

「経験労働を重視しない社風になり、職場の安全風土や技術継承が弱まっ ていく」「乗務労働を極めようとする社員のモチベーションがなくなってい く」とほとんどの人が回答しています。

1	基本的な運転取扱いや異常時の取扱いを学ぶ教育	86 人	51%
2	車両の機器扱いや、接客対応を学ぶ教育	54 人	34%
3	線区の特情を踏まえた取扱いや臨時行路の注意点等の 職場特有の業務知識を習得する教育	127 人	76%
4	作業の取り決めや手順が定められた経緯や背景・根拠 を深める教育	106人	63%
(5)	タブレットの扱い方法に関する基本的な知識	46 人	27%
6	その他	14 人	8 %

異動に伴う教育に関しては、乗務員職場から乗務員職場へ異動した方 168 名の回答からも線区の特情や作業の経緯を知る人がいなくなり知識が低下 していることが明らかになりました。これまでの異動で指導担当や技術指導 の若返りが進み、経験が浅いためマニュアルだけを教え込むマニュアル偏重 の職場に変化しました。背後要因に基づく原因究明は行われず、本人に切り 縮めた対策しか取れないため事故・事象は止まりません。

毎日のように繰り返される事故・事象から見えることは「基本的なことが 身についていない」「知識はあっても現場を知らず対応できない」「安全より も処分や評価を気にする」ということです。技術継承を考えない人事運用に よって、職場にエキスパートが存在しなくなり、真の安全風土をつくり出す 力が備わっていません。

1	基本的な営業知識を学ぶ教育が不十分だった	117人	89%
2	作業ダイヤ上の流れを覚える教育が不十分だった	25 人	19%
3	制度や特別企画乗車券など、専門的な実務知識の教育 が不十分だった	117人	89%
4	販売機器等の取扱い方や接客対応を学ぶ機会が不十分 だった	99 人	75%
(5)	輸送業務の取扱いの確認手順の根拠や、取り決めの経 緯などを深める教育が不十分だった	54 人	41%
6	タブレットの扱い方法に関する基本的な知識	84 人	64%
7	その他	13 人	10%

乗務員職場から営業職場へ異動した方 132 名の回答からは、教育期間も 短く不慣れな業務につくことでミスをすればお客さまに迷惑をかけてしま う。または知識が追い付かず苦情をもらってしまうという不安を抱えてい る。また不慣れ・不得意な業務によって不安とプレッシャーに苛まれ疲弊し ている、窓口の削減などによりト列ができる中でのプレッシャーを感じなが ら業務についている実態が明らかになりました。

新たな業務への専 門知識の教育に苦闘 📁 し、自宅に教育題材を 持ち帰り学習してい る人も57%と半数以 上いることがわかり ました。



「新たなジョブローテーション施策」実態調査報告

安全性・専門性を遺むうほかりか、人間性を侵害している実態が調査で明らかに

- 2020年4月に「新たなジョブローテーション施策」が実施され4年が経過しました。JR東日本会社は、この施策の目的として「一人ひとりの社員が様々なことに挑戦 し、主体性を持って将来の夢や希望に繋がる多様な業務を経験することで成長していく」と述べています。しかし、職場の実情やディーセント・ワーク(働きがいのある人間 らしい仕事)からかけ離れ、安全・サービス品質の低下を招くだけでなく、企業活動による人権侵害にまで及んでいるのが現状です。

輸送サービス労組は、施策実施から4年が経過したJR東日本の職場風土や「新たなジョブローテーション施策」に対する社員の受け止め、さらには施策の影響によって受 けた社員の被害状況を調査し、職場の安全確立と、健全なJR東日本を創造するために「新たなジョブローテーション施策」実態調査を行いました。

機関数:首都圏本部・4支社(水戸・八王子・大宮・横浜)の33乗務員職場・95営業職場 総回答数: 1,869名

「新たなジョブローテーション施策」における異動状況

2020年度~2024年度 総異動者数 1,636名

組織別異動率

輸送サービス労組:46% 他労組:10% 未加入者:30%

輸送サービス労組組合員異動者数:736名(うち異なる職種へ異動:325名)

簡易苦情申告提出件数:280件

新幹線運転士→在来線運転士 10 名、在来線車掌2名、駅: 1 名

新幹線車掌→在来線車掌 10名 在来線運転士→在来線車掌 78 名

駅(営業職 78 名、輸送職 32 名)

在来線車掌→駅(営業職72名、輸送職 27名)

指 導 担 当→在来線運転士 10名、在来線車掌 5名 駅(営業職 | 名、輸送職 0 名)

輸送サービス労組調べ 8月 I2 日現在

安全とサービスレベル低下、 さらには労働環境の低下、精神的苦痛、生活環境や家庭環境に影響を及ぼすなどの実害が調査結果から浮き彫りに!

利用者数千名の命を 預かる乗務員が不安を 感じながら乗務しなく てはならない状況がこ の施策によってつくり 出されています。

「多様な経験」「成長」 という言葉によって

あなたは、毎月のように人事発令されている ジョブローテーション異動に対して、不安を感じながら 乗務をしたことがありますか

「ゐる」 『世多多かと 言えばある」

"労働の複務化"がつくられ "労働の質"が低下させられている! 強制的な異動によって帰属意識が薄れ、不安な精神状態が安全や 働きがいを阻害している!

「低下した」と回答 した方は 42%で「向 上した」はわずか 28%、特に営業職場 に異動した方の 76%は「低下した」 と回答し、施策による 異動によって実質賃 金は低下し、生活を圧 迫する事実が明らか

になりました!

問 18.「新たなジョブローテーション施策」によ って特勤手当、超勤手当、夜勤手当が変わる場合 がありますが、賃金(月額)は向上しましたか。

問18-1 賃金低下の内訳

0円~ 10,000円 16人 5% ② 10, 001円~ 30, 000円 144 人 46% ③ 30, 001円~ 50, 000円 122 人 40% ④ 50,001円~ 70,000円 21人 6% ⑤ 70,001円~100,000円 4人 1% ⑥ 100,001円以上 1人 0%

約3人に1人は体 調を崩していること になります。

≪主な症状≫ 頭痛・めまい 带状疱疹•突発性難聴 ストレス性胃腸炎 適応障害・不眠症 円形脱毛症など

える人が後を絶ちませ

 h_{\circ}

「新たなジョブローテーション施策」で異動したことが原因で、 自分の体調を崩したことはありますか。

ිකිනි ු 言えばある。

ありますか。

3人に1人が体調不良に!

肉体的にも精神的に も、家族にも影響を及 「新たなジョブローテーション施策」が ぼす実害が明確になっ 実施されて以降、退職を考えたことは ています。企業活動に よる人権侵害の実態を 裏付ける結果となりま 『**ශි**る』 した。夢も希望も叶わ 『世古多かと ないことに失望し、更 には実害を及ぼしてい るこのような現実から 退職する人、退職を考

半数近くが 退職を考える異常な事態だ!

「新たなジョブローテーション施策」の実施により JR東日本の安全レベルが向上したと思いますか。

但下LTUS]

[25多分と言えば

「新たなショブローテーション施策」の実施により、 顧客サービス品質は向上したと思いますか。 また、今後、向上していくと思いますか。

「個下している」 『どちらかと言えば 低下している」

圧倒的多くの社員が安全・サービスレベルの低下を懸念する驚愕の結果が 明らかになりました。2020 年に実施した「新たなジョブローテーションア ンケート」では「安全・サービスレベルが向上できると思わない」と回答して いる人は全体の84%でした。その数字をも上回る結果となっており、安全・ サービスレベルは低下の一途をたどっていることがわかります。

4年間の「新たなジョブローテーション施策」による異動で現場経験が豊富 な社員の多くが本人の意向に反する形で強制転勤が行われました。この施策 は、生産年齢人口の減少とコロナでの社会環境の変化による新規採用者の減

会社慫慂

多様な経験を これまでの あなたの成長 経験を生かし つんでほし につながる

少により駅業務の要員が逼迫 したことから、その穴埋めと して利用されてきたことは明 らかです。「多様な経験」「社員 の成長」という言葉を巧みに 利用し、あたかも社員のため かのような誤魔化しによって 異動が実施されてきました。

実態がまったく伴っていない!

問5.「新たなジョブローテーション」の実施から 4 年が経過しましたが、あなた は、この施策をどのように感じていますか。

1	新たな輸送サービスの価値創造に貢献できる社員が育成 されることによって「究極の安全」「技術継承」「さらなる 生産性向上」が実現できる施策だと思う	24 人	1 %
2	多様な経験を積むことで、安全・サービスレベルが向上す る施策だと思う	24 人	1 %
3	多様な業務を経験して自ら成長する施策だと思う	116人	6 %
4	この施策からは「究極の安全」という経営のトッププラ イオリティを感じない	1,382 人	74%
(5)	10年で転勤するので、安全風土や技術継承がされない施策だと思う	1,310 人	70%
6	社員の将来の希望や働きがい、生活設計が大切にされ ない施策だと思う	1,576 人	84%
7	組合対策にウェイトをおいた人事施策だ	1,355 人	73%
8	その他	59 人	3 %

回答は上の表のようになっており、安全も働きがいも社員・家族の幸福の実 現も感じられない施策であることは明らかです。

一方で会社が掲げている目的である【新たな輸送サービスの価値創造に貢献 できる社員が育成されることによって「究極の安全」「技術継承」「さらなる生 産性向上」が実現する】【多様な経験を積むことで、安全・サービスレベルが向 上する】を実感している社員はわずか1%で、ほとんどの社員がこの施策を受 け入れられていない結果が示されました。

3」としていますが、異常時対応について、

人事

運用

S

こでのド

てア

扱

41

う姿勢に終始した

くすためのワンマン運」「安全・役割は変わる運転方法であり、条件

にり「国の定めにり「国の定め、車掌の役割を、車掌の役割を、事順の問きる。手順の問きる。手順の問きる。手順の問いない!

異常

内放送などの時時を含めた事が

秩の

持 性

しかし。 会社館 (出発信号機が停止現示で起動を開始したこと) につい

「ワンマン運転実施によるものではなく、僧号を見なかったから」と

安全

運転の4原則の「信号を見る」ことを失念したことが原因

7

施策の進め方

の安全に対する考え方

「確率論」

と回答す

る

など、

会社はワンマン運転を実

会社は車掌の役割

号外:職場討議資料 号外:職場討議資料

横浜地本

取り組み報告

こしていますが、これは以線ワンマン運転では、 いを行うという他社にもしていますが、これは運

/他社にも前例のない試みです。 これは運転台にあるモニターでだっは、TIMSでのドア扱いを

ドア扱い* ドア扱い*

長編成ワンマン運転実施についての考え方中央本部の首都圏における

扱いとなります。 車掌、 以線は6両編成ですが、

車掌職の

員の声からつく

THE JTSU-E JOURNAL

「組合差別がある」との回答は2020年の調査では 82%でしたが、今回の調査では 95%と 大幅に増加しています。ここまで明確な数値として現れるということは差別が常態化しているとい 差別と人事施策を乱用しながら会社にたてつかない、従順に従う社員づくりが行われ ることにより、職場では物言える社員がいなくなり、間違いを間違いと言えない職場がつくられて

ディーセント・ワークからかけ離れている現状に歯止めをかけ、働きがいのある人間らしい仕事 とはどういうことかをみんなで考え、実現させるために運動をつくり出していきましょう。

世界的に注目されている「ディーセント・ワ ク(働きがいのある人間らしい仕事)」という 概念について、日本国内では厚生労働省が呼び かけて、その実現を目指しています。JR東日本における「新たなジョブローテーション施策」は、ディーセント・ワークが実現する施策 (異動) になっていると思いますか

『寒頭しない施策だ』

ジョブローテーション撤廃に向けて、輸送サービス労組運動を推し進めよう!

「新たなジョブローテーション施策」を撤廃させるために、輸送サービ ス労組に対して今後どのような行動を期待しますか。

1	集会を開催して、組合員間の結束を高め、声を大きくして いく	801 人	43%
2	街頭宣伝活動(ビラ配り、デモ行進)やマスコミなど、社会に 問題点を発信する	827 人	44%
3	争議権を確立させて、交渉力を高めて団体交渉に臨む	811 人	44%
4	第三者機関を活用【労働委員会、ILO (国際労働機関)、 裁判所への損害賠償訴訟】していく	1,228 人	66%
(5)	国会議員の賛同者と共に、国政の場で問題にしていく	984 人	53%
6	株主総会での反対意見を発言して、株主の賛同を得ていく	812 人	44%
7	ジョブローテーション撤廃は、取り組まないでほしい	23 人	1 %
8	その他	113 人	6 %

問22. JR東日本輸送サービス労働組合はジョブローテーション施策の撤廃を掲 げて取り組んでいます。あなたがジョブローテーション施策を撤廃させたい理由 は何ですか。

1	自分の元職場への復帰を実現させるため	248 人	13%
2	仲間の元職場復帰を実現させるため	809 人	43%
3	これ以上、自分のような不幸な仲間を出さないため	647 人	35%
4	安全性や経験労働が重んじられ、労働の誇りを感じら れる乗務員職場を創るため	1,529 人	82%
(5)	労組ハラスメントのない J R東日本にするため	1,260 人	68%
6	組合加入を目指すため	552 人	30%
7	その他	113 人	6 %

自分と仲間の職場復帰を実現させる・仲間を不幸にしない・労働の誇りを感じられる乗務員職場をつくる・労組ハラスメントのないJR東日本にするため等、 働く者にとっても利用者にとっても「新たなジョブローテーション施策」は撤廃すべきということがはっきりしました。

今後、輸送サービス労組に求める取り組みとしては、施策の問題性を内外に発信・第三者機関の活用・関係議員との連帯等、あらゆる手段を駆使してすべての 仲間とともに「新たなジョブローテーション施策」の撤廃を求める声があがりました

まとめ

これまでジョブローテーション実態調査結果における分析を進めてきました。改めて職場からの取り組みに感謝します。施策実施から4年が経ち、組合調 べでも 1,600 名を超える異動があり 280 件の簡易苦情申告が出される異常な事態となっています。その異常さが今回の実態調査でさらに明確になりまし ジョブローテーションの問題は、実態を分析すればするほど、安全・賃金・教育などの問題と無関係ではないことが改めてわかると思います。「新たなジョ ブローテーション施策」によって心身・生活を壊され、誰もが納得感のない不幸になる施策を撤廃し、健全な職場・JR東日本を実現しなければなりません

会社のチェック機能である真の労働組合、輸送サービス労組でなければ「新たなジョブローテーション施策」を 撤廃することはできません。すべての仲間と連帯し、健全なJR東日本を取り戻すために全組合員で立ち向かおう!

首都圏における長編成ワンマンに対する取り組み報告

様々な問題を放置したまま長編成ワンマン運転を開始することには反対!

とや、ターミナル駅のホームには駅係員はなく、全ての駅がフル規格のホームドで導入されているスマートホームドアのよりらかになりました。東急東横線にはJL明らかになりました。東急東横線にはJL

に。 東急東横線には 2024年2月末 私鉄の ワン 望を遵 区転 守 置**差** をは ਣ 뵨

(1) 安全・サービスが低下す<綾瀬運輸区分会分会方針> 必ず本人希望車掌の異動先は、 歴然 るこ 対

ムドアであるこ
アのようなもの あ

*ン運転開始は3 2023年11 **東京地本** 東京地本

と言うだけでした。運転士はワンマン運転開始に向けたハンドル訓練が始まり、車掌も7月の定例訓練にて模擬ワンマン運転が始まった際のために基本動作が変更になると話が進んでいるのに、現在も全体への説明会は開催されていません。

いが低下れ

ب ع いる

なす

ジマン運転では車掌が乗務しなくないマン運転では車掌と通転士の分断を車掌と運転士の分断を施策実施は認められて、サービスレベルが低一安全・サービスレベルが低一

れるのか、JR本体にすらいられないのではないかという不安しかない一方で、運転士はワンマンになると車両やホーム設備に加え、ルールはどうなるのかなど、実施後の不安が多く出され、運転士と車掌との間に温度差が生まれるようになりました。 ワンマン運転開始という会社施策によって、無意識に分断されていることに気付き、安全議論を突き詰め、車掌がいなければダメだとの共通認識をつくり出していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進していくことで、共に前進している。

は断固反 戸市議会議の日には、

では安全・サービスレベルが保たれず、それは利用者のためにならない」ということを社会にでは安全・サービスレベルが保たれず、それはでは安全・サービスレベルが保たれず、それは用者の声が非常に大事になります。「このまま用者の声が非常に大事になります。「このままのことでは、京葉線でのダイヤ改正から見ても、利 入していない仲間とも議論していきます。会のどちらか」ということを労働組合に加考えているのは輸送サービス労組と社友めにもならない。本当に良い会社をつくろうと訴えていきます。また「このままでは会社のた訴えていきます。また「このままでは会社のた訴えていきます。また「このままでは会社のた訴えていきます。また「このままでは会社のたいさいます。」

にも会社に追及していきます。合員との議論でも明確になって あで、気 、安全性を高めるためは、綾瀬運輸区での組

か懸念されますが、通常の四ー―MS画面を用いたドア版ー―のままでありますが、 南武線ワンマン運転におい また、有状ない、慎重に進われてあることから、慎重に進われてあることから、慎重に進われるを | 武線ワンマン運転において | 誰にでも優 | 線区の特情をはじめ、 扱いだけではなく、なが計画されています。 短・中編成を含めても初めて鉄道を守ることが必要だ 全社的にも初めての 、故障時の取りす。誤扱いなど

導入であることから、慎重に進め 導入であることから、慎重に進め また、南武線は全長3・5キロ えない路線距離ですが、現時点では の踏切が存在し「あかずの踏切」 の踏切が存在し「あかずの踏切」 の踏切が存在し「あかずの踏切」 の踏切が存在し「あかずの踏切」 の踏切が存在し「あかずの踏切」 の踏切が存在し「あかずの踏切」 り、それが駅のホームが拡張でき 成が組めないことから列車本数で 度のダイヤでは朝の通勤時間帯で 回る列車本数となっており、踏切 回る列車本数となっており、踏切 回る列車本数となっており、踏切 回る列車本数となっており、踏切 回る列車本数となっており、踏切 の川崎市は2045年までは人口と長編成ワンマン運転実施の根拠会社は、今後の人口減少に伴い利異常時の対応力の維持・向上には 「拠を述べていますが、南武線沿線い利用者や生産年齢人口が減少するはツーマン運転は必要不可欠です。 で踏切の数は71 箇所と極めて多く。ロとE電区においても長いとは言 てくることは明確です。 など社会問題としても取り **唯に捉えれば、安全性・安定性・転が実施されれば、運転士の負** 時間あたり23本と山手 働き方の変化と言うもの 千葉県松戸市は横ば

長編成ワンマン運転は車掌の雇用の問題に限らず、安全・サービスレベルの低下を招くことが明らかに

利用者・地域の皆さまに対して、鉄道事業者として当たり前である安全な輸送サービスの提供を目指すためにも、 傍観者になることなく、すべての職場から議論をつくり出そう!

を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、
ウベく、東京地本や上野支部を通じて関係する
らべく、東京地本や上野支部を通じて関係する
うべく、東京地本や上野支部を通じて関係する
自治体との意見交換やビラ配布を検討していきます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利きます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利力を表す。 「えている統括センター化、営業・運車共に発・新たなジョブローテーション施策」や今後、ました。ワンマン運転についてだけでなく 緑自治体に説明することが重要」とお話を頂民にとってどんなデメリットがあるのかを明し、岡本議員からも「乗客、つまりは松戸 ービスレベルがなぜ低下するのかの根拠を意見交換ではワンマン運転によって安全と

岡本ゆうこ松戸市議との

うが、本当にお客さまが求めていること良いのか・会社はお客さまが求めるサー 降りたらどのようなことが考えられるのかなど内放送はどうするのか・異常時に運転士が線路 いることは何か・

隙間が広い。安全性は・

ころか現状維持すらされない」と声いあることから「安全やサービスレ

安全性よりも生産性向上とコストダウンを優先し、

(安全性・安定性・異常時対応力現在の短・中編成ワンマン レベルの低下)ける課題

した線区において、鉄道事故につながる可能性のあっという私たちの申し入れに対して、会社は「ワンマンる事故・事象の発生件数並びに原因と対策を明らかに マン運転実施におけるき、ン運転実施に反対ー の発生する事ない こした事故・声いた事象は、

MSでのドア扱い

イメ・

ませんで

えはない」

らの報告にあったようにス。綾瀬運輸区分会・横浜地本ン運転実施はありえませり選解決なくして長編成ワン 短・中編成ワンマン運転の

THE JTSU-E JOURNAL

、認識一致が図れませんでよソーマンがマストかで言えば主張し、認識の一致を図ろい

ず。「シマ

ような回答を行っていているように意図的に

けではない」と回答-マンからワンマン

2機関から

明らかに

に

な

つ

た問

題

体交渉では、ツーマンで運転することのワンマン運転であることを議論私たちはこのことに危機感を持ち、

い」として現場が

再開閉

◆ 停止現示で起動開始した事象

◆ 白杖などの戸挟まりの事象

◆ 乗降扱い中、電車が流転した事象

◆ ホームを外れてドア開扉した事象

(◎帯) ワンマン運転を拡大した線区において、鉄道運転事故につながる可能性のあった

停止現示で起動開始、ホームと反対側のドア開扉など、ワンマン運転実施以降、 数多くの事故・事象が発生している! ワンマン運転によりこれまでの運転操縦に

加え、乗降確認やドア扱いなど作業量が増えたことに起因するものだ! 中編成ワンマン運転実施線区における以下の事故。事欲の影響情報を収める。

◆ 駅間停車中にお客さまがドアコックを扱い降車した事象

会社の

マン運転提案時に、南武支線八丁畷印安全に対する考え方は確率論?

会社は

の声からつくり出してい

反応し

閉

開

再開閉

ります。 子供が隙間から手を-ムドアに比べて安全性に劣マートホームドアは従来のホ

実施にあたり、ホームドアの会社は長編成ワンマン運転のが発生したこともあります。

からも不安の

声が多く寄せられる!

かけが必要になって

題にまで発展しかねません。利用意見書や沿線住民からの署名が千は、内房・外房線のワンマン運転実

朩

会社は、列車遅延や折り返し変更、ワンマン運転による乗降扱いなどの作業増加といった一切の背後

要因を無視し、ワンマン運転実施そのものが事故・事象の要因であることを決して認めたくないとい

ワンマン運転実施による作業環境の変化が多くある中で、直接原因のみに 切り縮めず、すべての背後要因を洗い出し、対策を講じていくべきだ! 私たちは「短・中編成ワンマン運転における諸課題の解決」に取り組みます!

・朝夕の通勤、通《安全に関して》

・車両から流れるメロディは統 ※発車メロディについて》 ※発車メロディについて》 ※発車メロディについて》 じます。列車への乗務ン運転が実施されるこ駅停車は利用者が非常 ・ワンマン運転の列車の《異常時対応について》

士のみに委ねるのは危険だと思う。私は安全の確保の観点から抵抗を感なります。そのような状態でワンマの時間帯を中心に南武線と常磐線各の時間帯を中心に南武線と常磐線各

です。
「学が乗務している場合よりも迅速なに場合、運転士のみで避難誘導などを行場合、運転士のみで避難誘導などを行中に乗客の命を脅かす事件や災害

まうことは悲しく感じる。 は聞こえづらい。 それに、ご統一されているかつ、 音がこ

ご当地の

生み出されている職場実態を跳ね返す

たたかいをつくり出していく。(大宮地本)なジョブローテーション施策」の撤廃に向けて職場改善にこだわり、組織強化と拡大で「新た

"いのち"を守り、鉄道人としての自覚と責任ある行動を実践し、社会から信頼される 安全な鉄道を実現するために、私たちは何をなすべきか、活発な議論が繰り広げられる! り、それを生み出しているのはペーパーレス・り、それを生み出しているのはペーパーレス・ットへの配信となり、職場内で掲示を囲みながらの会話がなくなったことがあげられる。会社が労務管理を強化するためにつくり出した環境や雰囲気に慣れてしまってはいけない。今年に入りすでに3名の若手が退職。「会社に希望が持てない」「信用できない」と言われている。この現実を切り拓くために組合員の英知を結集して職場と組織に展望を持ち、実現に向けて全組合員で実践していく(中野車掌区分会)

も連携し奮闘していく。(中野電車区分会) で乗務できる環境をつくり出すため、他職場とも組合加入の有無で対応を変えている。安心しち組合加入の有無で対応を変えている。安心し度の変更による労働時間増加や、相次ぐ休日出度の変更による労働時間増加や、相次ぐ休日出度の変更による労働時間増加や、相次ぐ休日出

▼運転士と車掌の兼務を希望した役員だ 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走 東北線では20数箇所の踏切、様々な並走

▼JRの駅を使うと「窓口に人が居ないことが増えたな」と感じる。 長編成ワンマン運転するこれだけの人を乗せているのに一人で運転することは我々の感覚からして想像できない。 当然皆さんの働き方に影響する部分だが、 鉄道を利用する地域住民が困る問題でもある。 地域住民の代表である我々議員も、 地域の中で公共交通機関がどうあるべきかを考えるきっかけになった。 統括センター化の問題も含めて沿線自治体の議員と連携して活動していけばもっと力のある活動に繋げられる。 (神尾江戸川区議)

THE JTSU-E JOURNAL

▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼2020年度以降、約44件の原因不明の体調 ▼「新たなジョブローテーション施策」実態調査を取り組み、全組合員が「安全性の低下」を危惧している。さらに希望通りの異動ではない仲間からは「やる気が起きない。これで社員・家族が幸せになれるのか」と声があがっている。私自身も転勤を経験したが「車掌としてスペシャリストを目指す」という希望・働きがいは打ち砕かれ、モチベーションも低下した。現場長とのやり取りは「多様な経験をして欲しい。決まったこと」と定型文を繰り返すばかり。社員の気持ちに寄り添わない・大切にしない。これが今の会社姿勢だ。 運転士と車掌の兼務が行われ「融合と連携」などときれいな言葉で語っているが、効率化施策であることは明らかだ。会社が安全軽視、利益最優先の姿勢を変えないのであれば、我々が責任を持って職場から安全議論をつくり出し、組織強化に繋げていく。(豊田運輸区分会)

生き方にも直結していると痛感している。安との覚覚され、社員の仕事はもちろん、社員分会として福知山線脱線事故の現場を慰霊し

安全とサービスに関する問題提起

安全性・サービスレベルの低下に歯止めをかけるため、職場現実に踏まえた議論を強化しよう!

今のJR東日本の安全・サービスについて職場実態でけい、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感でけし、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感でけし、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感で汗し、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感で汗し、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感で汗し、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感じていることです。

□ **JR東日本の安全は危機的状況!**○ **JR東日本の安全は危機的状況!**○ **JR東日本の安全は危機的状況!**

一方、鉄道業界に視点を向けてみると、JR西日本福知山線脱線事故から、来年で20年を迎えます。この事故の教訓として、日勤教育をはじめとする安全管理のあり方が大きく問われ、JR東日本においても教育のあり方などの議論も多くしてきた歴史もあります。しかし、もう一つの側面として「稼ぐ」ことが優先され、余裕のない過密な列車ダイヤによる慢性的な列車遅近が運転士の精神を追い詰め、速度超過やオーバーランを誘発し、あの惨劇を生み出した事実を私たちは忘れてはいけません。この2つの歴史に残る事故を振り返ると、どちらの企業も「利益優先・稼ぐ・効率化」という経営方針であったとことがわかります。 ウ年1月には能登半島沖地震が発生しました。自然災害に備える視点でも現在進められている施策とリンクさせ、安全文化の構築に向けて取り組まなくてはなりません。

時、困ったとき、私はいつも"現場」「『丁』」「人"を大切にする「人」の目線、人に着目し事故・事象の対策を》「人」の目線、人に着目し事故・事象の対策を》「人」を実現しよう!「人」を大切にする

まに来ては精神論的な訓示を言うだけであり、そしてどうでしょうか。現場の社員と一緒に汗も流さず、たて参ります」と述べています。JR東日本の経営陣はと"事実"と"現実"をベースに、進むべき道を決めと"事実"と 現実"をベースに、進むべき道を決め現場。で自分の目で見て耳で聞いて、身体で感じたこ

にしたしょう。 「方で4月22日、渡利副社長 (鉄道事業本部長) は 「方で4月22日、渡利副社長 (鉄道事業本部長) は 「お伝えしたい思い」と題して、全社員に向けた直筆 のメッセージを出しました。インパクトのあるメッセージではありましたが、メッセージを受けて職場はどっなったかがポイントと言えます。一時的には事故・ 事象は減ったのかもしれませんが、現在の会社の安全に対しての体質として、事故・事象を繰り返しています。 としておらず、同じ事故・事象を繰り返しています。 当事者の状況には触れることなく、事象が発生したことのみが大きくクローズアップされたものになってとのみが大きくクローズアップされたものになってとのみが大きくクローズアップされたものになってとのみが大きくクローズアップされたものになってとのみが大きくクローズアップされたものになっています。

できるでは、中野電車区では各種報道でも取りた。 大きく関わるからです。今、皆さんが働く職場は精神的に安心できる環境とは言えないと思います。 統括センター化や兼務が進められているなかでも 統括センター化や兼務が進められているなかでも 統括センター化や兼務が進められているなかでも が活センター化や兼務が進められているなかでも が活センター化や兼務が進められているなかでも が活センター化や兼務が進められているなかでも が活センター化や兼務が進められているなかでも が活センター化や兼務が進められているなかでも できる環境とは言えないと思います。 性・整合性の無さが分かります。心身の不調を訴える 性・整合性の無さが分かります。心身の不調を訴える 社員が増えており、中野電車区では各種報道でも取り さずられたによる界

の仲間とともに運動をつくなジョブローテーション施

訴えは会社内に留まらず、あると、私たちは改めて訴え

安全に関する人材育成の根幹が揺らいでいる!統括センター化や融合と連携などの人事運用の変更によって、

▼会社は、みどりの窓口削減計画の一時 東結、さらには夏季繁忙期の限定復活を発表 したが、勤務確定後であり担当できる要 員がいない。会社の付け焼き刃的な対策 である。繁忙期の前売り期間だけ対処すればいい話ではない。そのように現場を 考えない会社の施策が相次いでおり、本 当に現場が見えていないと思う。このように施策の責任を取らないかの会社、社 員や利用者、地域住民の方々を置き去り にする会社に対して現場からしっかり にする会社に対して現場からしっかり たたかっていく。(水戸地本) くか、そのために何を成すべきかいのある職場をどのように

を圣台定された。慣れない初めての仕事動させられた。今までの経験・安全意識

でミスを誘発し、精神的に追い込まれたでミスを誘発し、精神的に追い込まれたり、カスハラなど行き場のない怒りを覚えながら働き、新たな仕事を覚えつつも震金は低下する、まさに心身や生活への悪影響であり不利益である。ジョブローテーションは撤廃すべき!
マーションは撤廃すべき!
マージョンは撤廃すべき!

▼みどりの窓口手当はあって然るべき▼みどりの窓口手当はあって然るべき 今後、申し入れ、団体交渉を通して地本としてカスハラ実態調査を実を意識して運動をつくり出してい

安全な輸送サービスの提供を実現するために職場からの運動を強化しよう!

全職場から JR 東日本の安全性再確立を目指し、 実態調査からも明らかになった 全ての根源である「新たなジョブローテーション施策」の撤廃に向けて取り組もう! すべての仲間と共に職場で発生している問題を考え、共感を得るとともに組織拡大を実現しよう!