

# JR東日本入社式宣伝行動を展開 大胆に国労加入を訴えよう！



(組合員の購読料は  
組合費に含まれます)

港区新橋5-15-5  
交通ビル  
国労東日本本部  
発行責任者 大沼 元  
編集責任者 樋口孝重

No. 818 定価  
20円

2019年

4月30日

**職場の矛盾 仕事の不満  
国労に結集し  
みんなで相談 解決へ**

QRコードから  
でも閲覧できます  
<http://www.e-nru.com/>



4月1日、JR東日本会社  
社に入社式が大宮ソニック  
シティー(埼玉県・さいたま  
市)で行われ、国労東日  
本本部は、例年取り組んで  
いる入社式宣伝行動を青年  
部・女性部が中心となって  
展開しました。

4月1日、JR東日本会社  
の入社式宣伝行動を、国  
労東日本青年部・女性部  
が中心となって取り組み  
ました。新入社員を仲間  
に迎え入れるために、組  
織拡大に向けた大胆な行  
動が求められています。  
今号は、JR東日本入社式  
宣伝行動、上野支部・平  
成採用者交流会、青年部  
・女性部交渉、現在JR東  
日本会社より提案されて  
いる「新たなジョブロー  
テーション」についての報  
告をします。

開催地である、大宮地区  
本部と東京地本の組合員  
の皆さんの協力を得て、総  
勢25名の仲間で行動しま  
した。会場へ向かう新入  
社員へ、国労加入を訴え  
るチラシを入れたポケッ  
トティッシュと東日本本  
部のHPアドレスが入った  
シャープペンを配布しま  
した。  
整列をして会場に向かう  
新入社員は無言で一切受  
け取らない場面もありま  
したが、「入社おめでとうご  
ざいます!」「研修ががんば  
ってください!」と激励の  
声をかけると、受け取った  
新入社員から「ありがとう  
ございます」と返事をもら  
える場面もありました。  
約二時間の行動で、多く  
の新入社員の皆さん向け  
て、国労加入を訴えました。  
新入社員の皆さんはこれ  
から研修を経て、職場に配



属されます。もう一人の仲  
間を国労に迎え入れるた  
めに、呼びかけティッシ  
ュなどの国労グッズを活  
用しながら、職場で大胆  
な国労加入を訴えましょ  
う!  
交通新聞発表による今  
年度のJR東日本の新入  
社員数は、昨年度より1  
46人増の1,999人(女  
性623人)となっています。

## 上野支部 平成採用者 交流会を開催!

昨年末から2名の拡大  
があった上野支部主催の  
平成採用者交流会が、4  
月6日に東京地本会議室  
において開催されました。  
東組織部長の司会では  
じまり、野佐根委員長か  
ら「組織強化・拡大に向  
けた分会活動の活性化を  
取り組んできた。働く人  
の目線に立ち、議論や学  
習の中で団結を固めてい  
く。そして要求を作り、  
勝ち取るために行動をす  
る。その繰り返しで労働  
組合。その活動を組合未  
加入者にどう説明してい  
くかに組織拡大の芽があ  
る」と挨拶をしました。  
東日本本部・武田組織  
部長は「各地の活動を全  
体化していく取り組みと  
して交流会に参加させて  
頂いている。昨年は仙台  
のLIVITで、交流会  
をきっかけに2名の拡大  
があった。この間、加入  
が続いた上野支部の取り  
組みについても全体化を  
していきたい」と挨拶が  
あり、国労の組織現状や  
新入社員の状況、各地  
で取り組まれている活動  
などの報告がありました。  
また、分会活動の活性化

に向けて「各分会でニュー  
スを作成して手渡しする  
ことや呼びかけティッシ  
ュの活用など、職場の取  
組みを伝えるためにみん  
なで一緒に作り上げて欲  
しい」と呼びかけました。  
松戸車両センターの菅  
原さんからは、「選挙に  
立候補をして取り組む中  
で、会社主導で施策が進  
められることにもっと危  
機感を持つべきだとい  
うことは若手にも伝えら  
れた。結果としては残念だ  
が、職場や色々な場を  
通じて労働組合の大切さ  
と国労の良さを伝えてい  
きたい。先輩方がまだ残  
っていて声を一緒に上げ  
て貰えるうちに結果を出  
したい」と社員代表者選  
挙の報告がありました。  
今回の交流会にあたり  
鈴木書記長が「労働組合  
の大切さを訴え、国労を  
選んで貰えるよう組織  
拡大に努めている。ざっ  
ぱらんに意見を出し合  
える場として交流会を企  
画した。若い世代が増  
えるように、本部も含  
めて様々な交流会が予  
定されている。皆さん  
に出して貰った知恵を  
盛り込み、さらに多く  
の人に参加して貰え  
る交流会にしていきたい  
」と提起をしました。  
その後、参加者の自己  
紹介と職場報告がされ



「交流会を開いて貰えて  
ありがたい。これからも  
参加したい」「未加入  
の若手から『やっぱり組  
合は必要』と相談を受け  
る。一緒に考えていき  
たい」  
「JESSでも未加入者  
が多い。加入させる取  
組みを」「社員代表選  
で支持してくれる人をど  
う取り込むか」などの  
意見が交わされました。  
また参加した先輩方から  
も「遠慮をしない、躊躇  
をするな」「何でも教  
えるので先輩方を使っ  
て欲しい」とアドバイ  
スもかけられ、交流を  
深めました。  
最後に「今後も交流  
会を通じて皆さんと知  
恵を出し合いながら国  
労運動を強化してい  
く。6月にも支部の組  
織対策交流会を予定  
している。平成採用  
者の仲間と一緒に組  
織拡大へ頑張ってい  
きたい」と野佐根委員  
長の団結がばらうで  
閉会しました。

# 青年部・女性部 団体交渉を 開催！

## 働きやすい 職場にするために 労働条件の改善を！

国労東日本本部は、申1号「労働条件に関する協約改訂についての要求申し入れ」の付帯要求について、青年部・女性部要求の団体交渉を4月17日に開催してきました。

「青年部」「女性部」は職場での声を本社に要求して、働きやすい職場にするために、労働条件の改善を目指していきま

### 【青年部】

『要求』  
「サービスマン残業廃止に向け、管理者教育と指導を徹底すること」

（組合）  
○仕事が終わって「打刻」しても残業している実態がある。  
○超勤の指示をしっかりと行ってほしい。

### （会社）

○「サービスマン残業」はあってはならぬことであり、管理者への教育をしっかりと行っていく。管理者か

らの指示で超勤を行うのが大前提である。  
○「サービスマン残業の根絶」は、労使共通の認識である。

### 『要求』

「社員が不安を感じる業務が発生した場合、気軽に相談できる職場風土を確立すること」  
「業務に必要な備品については会社負担とし、支社に指導すること」

### （組合）

○業務や勤務のことで管理者に聞いても不安が残ることがある。

### （会社）

○社員一人ひとりが気兼ねや不安なく仕事に取り組む、自由に自らの意思と意欲を発揮してキャリア形成できる、風通しの良い職場風土の醸成に取り組んでいるところである。

○専門的な部分は管理者もすべて把握できないところもあるが、管理者同士の相談や支社に問い合わせ、社員に不安にさせないようにすることが基本となる。管理者とのコミュニケーションを強めていただきたい。

### 『要求』

「委託会社との直外注区分を明確にし、職場内で徹底すること」

### （組合）

○業務委託の拡大で、職

場における業務上の手続きについて不安がある。  
○駅の業務委託拡大で、乗務員は深夜早朝での乗務には不安がある。

### （会社）

○本社・支社・現場レベルで月1回以上の意見交換を行っており、契約書に基づき明確にしている。  
○不安解消のためにも現場に聞いてもらいたい。支社に尋ねられれば業務委託駅の業務形態などはお知らせする。

### 【女性部】

### 『要求』

「女性専用のトイレを設置すること。宿泊設備が不足しないように設置すること」  
「女性社員が周囲を気にせず休めるように、女性専用の休憩室を設置すること」

### （組合）

○女性社員の配属拡大に伴い男女一緒の休憩室が狭く、ゆっくりと休めない。産休明けや育休明けの女性社員は、授乳中であり、職場復帰後も苦勞している。「多目的休憩室」の設置も必要である。  
○全ての職場に女性社員が活躍できる環境を整えることは同じ思いであり、設備の拡充を求める。

### （会社）

○女性社員を配属する上で、最低限の整備をして

いるが、設備を含めて難しいのも現実であり、予算と施工能力に合わせて取り組んでいく。  
○昨今、LGBTもクローズアップされているので、そうした方も含めて多目的な整備をしていく。

### 『要求』

「妊娠、子育て中の女性社員の業務については配慮すること」

### （組合）

○子育て中の女性社員が公募型研修や長期研修に参加したくても、子どもを見なければならず、応募できない状況である。  
○研修期間中だけでも子供を預けられる設備や、新白川総合研修センターにも事業所内保育所を新設することで、子育て中の女性社員の活躍の場が広がるのではないかと

### （会社）

○子供を預けるなど、家族との協力で対応していただきたい。  
○新たなジョブローテーションも、結婚や出産などのライフイベントを考慮して、活躍含めて制度作りをしている。今ある制度が全てではなく、制度は変わっていくものである。

### （会社）

○会社としては全支社に1箇所の事業所内保育所等を整備するが、ライフの部分については口出しが難しい。思いには答えたい。

# 乗務員勤務 プロジェクト 新たなジョブロー テーションが提案 乗務員職場が どうなるのか？

## 安全・安定輸送の 確立のためにも みんなで考えよう！！

3月28日にJR東日本会社から「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」が提案されました。

提案のポイントは、①車掌・運転士試験の廃止

②車掌を経験せずに運転士になることを可能とする

③車掌・運転士の職名を「乗務係」に統一する

④駅中途採用者の乗務員への異動を可能とする

⑤同一担務の従事期間を概ね10年とする

⑥賃金制度の改正を行う（別途提案）

⑦実施時期は2020年4月1日となっております。

これまでの「駅↓車掌↓運転士」というライフサイクルから、大きく変更になる内容であることから、乗務員勤務プロジェクトでは問題点の検討を行いました。

①ジョブローテーションの実施で安全・サービス

の向上につながるのか。

②試験廃止での「任用の基準」で公正・公平な運用が担保できるのか。

③車掌の将来性展望はどうなるのか。

④駅社員の人材育成はどうなるのか。

⑤車掌のプロ・運転士のプロとしての育成がどうなるのか。

⑥「概ね10年での異動や担務変更」について本人希望がどうなるのか。

⑦乗務係となった場合の車掌・運転士の担務指定がどうなるのか。

などの意見が集約されました。

昨年の「変革2027」を受けて、乗務員職場では、①乗務員勤務制度の見直し、②賃金制度の見直し、と矢継ぎ早な提案がされている状態です。さらには「ドライバレス運転」や「乗務員基地再編」の問題もあり、乗務員職場では将来展望についての不安も聞かれます。

今後、申1号での「乗務員勤務制度」

や「手当」並び「新たなジョブローテーション」についての説明要求の団体交渉が行われます。会社は約1万1000名いる乗務員の約40%を女性乗務員に引き上げる方針の中、女性乗務員の設備拡充は急務であり、4月17日に行われた「青年部・女性部要求」での団体交渉では、職場への多目的休憩室の設置や新白川総合研修センターにも事業所内保育所を新設することなどを求めています。

今後も勤務制度学習会などを行い、乗務員の皆さんが健康で安心して働ける労働条件の改善を求めて、引き続き取り組みを強化していきます。

アフラックはがん保険契約件数No.1

NEW/ 女性特有のがんにも手強い 生きるためのがん保険 Days1

NEW/ あなたの保障を最新化 生きるためのがん保険 Days1プラス

すでにアフラックのがん保険に契約の資格に



これからの医療の進歩を見据え、「生きるためのがん保険」を新しくします。

NEW/ 生きるためのがん保険 Days1

アベニール株式会社  
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階  
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

（引受保険会社）

「生きる」を創る。

Affac

アフラック

東京第二法人営業部

東京都中央区西新橋2-1-1 新三井ビル19F  
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658  
AFG登録2017-5036 1月2日