



人気のない東京駅新幹線改札

この間、東日本本部は、新型コロナウイルス感染症拡大防止等に際して、緊急性を考慮して、その都度団体交渉や本社に情報提供を行い、見解を求めてきました。

新型 コロナ 感染防止・不安解消へ JR東日本会社へ 要請を行う!

① 新型コロナウイルス感染症拡大防止については、「長期戦も想定される中で、必要な情報は労働組合に前広に提供すること」を求め、「必要な情報提供は行う」ことを確認。

② 新型コロナウイルス感染症対策については、日々刻々と変化しており、社員の不安解消に向けて、職場での対応を丁寧に行うことを要請。

また、4月7日には、政府より「緊急事態宣言」が発せられ、こうした中で、東日本本部は4月9日に、以下の内容で要請及び確認を行いました。

③ JR東日本として、グループ会社における新型コロナウイルス感染防止対策等については、出来る限りの支援・援助を行うことを要請。

JR東日本は、本社・支社内に危機管理本部を設置し、3月6日には「新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する休暇等の一時的な取扱い」が出されました。その後、本社の「新型コロナウイルス発生に伴う追加対応等」にて、各支社・現場段階から勤務の検討が始まる中で、とりわけ妊娠している社員や、病気療養中の社員への配慮を求める「声」が東日本本部に寄せられてきました。



無人に近い新幹線



閉店中の駅ビル

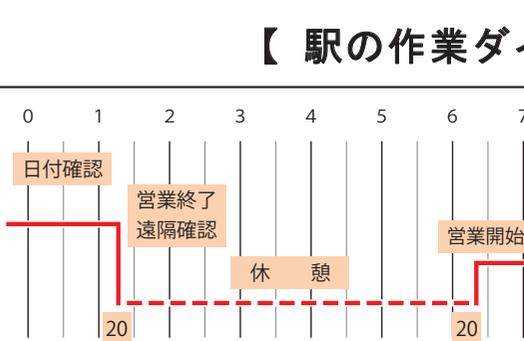
JR東日本・グループ会社の社員からも感染者が確認され、当然濃厚接触者も出ています。当該職場の社員からは「PCR検査をしてほしい」「自宅待機でなく、勤務に就いていいのかわからない」「非常事態でやむをえないのは理解しているが、どうにかならないか」との声も寄せられています。

JR東日本では、グループ会社からの感染拡大防止を認めています。また、出勤免除の回数、各現場のパートによる社員ごとの偏っている点も「非常事態でやむをえないのは理解しているが、どうにかならないか」との声も寄せられています。

その先駆けとして、JR東日本ステーションサービス（JESS）ではモデル駅を選定し、昨年12月から導入しています。「社員の発意」と言われている反面、実際には会社側の意向が強く出されています。

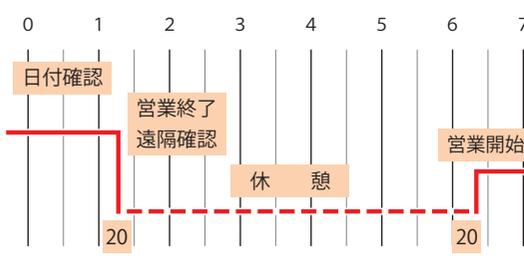
営業関係では「詳細な作業ダイヤの無い駅の創出」がうたわれ、従来「どの仕事か何時」と決めていたものを「社員自ら考え、各状況に合わせて柔軟な働き方を行う」ため、出勤・休憩時間のみ明示し、業務内容を記載しない、通称「棒ダイヤ」を提唱しています。

JR東日本では、グループ経営ビジョン・変革2027が発表されてから、あらゆる系統で様々な合理化施策が発表され、矢継ぎ早に実施に移されています。



【 駅の作業ダイヤの一例 】

時間が決まっているものは記入されている。上の棒ダイヤでは、時間が選べる業務は記載されない。



では、当日の出番者がある都度決める事も多く、実際に作業を行う社員が責任を持つ形になっています。休憩時間に業務が食い込む場合は、お互いに話し合ってから休憩時間をずらす事になり、超勤手当が減っています。

JESSプロパーのみなさんは、大きな賃金格差の中で、昇進・昇格も試験や面接ではなく、「普段の努力への評価」となっている中「自分で考えて」「何事にもチャレンジして」とならざるをえない中で、悩んでいます。経験が浅いだけに、アドバイスや話し合いを待っています。

私たちは、彼らの悩みや話をじっくり聞く中から、起きている事実をつかみ、会社側が利用する「溝・差」を埋め、労働者への意識づくりをやっていきましょう。

JESSプロパーのみなさんは、大きな賃金格差の中で、昇進・昇格も試験や面接ではなく、「普段の努力への評価」となっている中「自分で考えて」「何事にもチャレンジして」とならざるをえない中で、悩んでいます。経験が浅いだけに、アドバイスや話し合いを待っています。



(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 常盤達雄

No. 830 定価 20円

2020年 5月25日

1人で悩まず 国労へ相談。 みんなで楽しくがんばろう!

QRコードからでも閲覧できます http://www.e-nru.com/

青年部・女性部アンケート

誰もが働きやすい 職場をめざして

東日本本部青年部・女性部は、2〜3月にかけて、職場実態・労働実態の把握から、今後の青年部・女性部独自交渉に向け、グループ会社を含む多くの若手社員・女性社員に取り組み、多くの方から真剣なメッセージをいただきました。記載のご意見はごく一部ですが、東日本本部青年部・女性部は、これらを元に、会社との交渉を取り組み、誰もが働きやすい会社・職場を作っていきます。

●期末手当の最低限必要月数

平均3.69カ月
(手当額に「不満」と回答の内、41歳以下のみの平均)

●労働条件(賃金・労働時間・休日等)について改善を望むもの

- ・法令に則れば上限を超えての超勤は可能だが、会社はそれをさせない。終わらない仕事をサービス残業や家でしている。会社はそれを「悪いことだ」と言う。
- ・超勤の上限を増やした方がよいのでは？やるべき事を行うとなると今の上限では足りない。
- ・本来業務以外の業務が多い。現場長がイベント等を要員不足の中やりたがる。

- ・非現業の手当UP。
- ・乗務行路の内容が年々きつくきびしくなっている。
- ・他の企業に比べて休日が少ない。
- ・基本給が低い。乗務員から他職種(特に支社課員、日勤職等)になった場合の差が大きすぎる。
- ・産休、育休等制度は充実しているが、人員のバランスが悪く、年休が取得しにくい。
- ・要員が不足し、休日勤務を断れない雰囲気になっている。
- ・基本給が低すぎる、都市手当がないと高卒レベルの給料(大卒で)。福利・厚生を削るなら、賃金をあげてほしい。
- ・何かあってからでは遅いと思うならば、睡眠時間をもっと増やして欲しい。
- ・職務乗車証を支給してほしい。
- ・手当はJR本体と同等にほしい。
- ・夏季・年末手当で「基本給×月数」ではなく、「基本内×月数」にしてほしい。
- ・副業を認めてほしい。

●教育・安全・研修の自身について、会社への要望

- ・研修期間を減らして「社会人としての心構え、安全・各系統の基礎知識」を学ばせ、現場の実務経験を増やす方がより身に付くと思う。
- ・ベテラン社員の方をエルダー社員(アドバイザー)で現場に残して欲しい。
- ・総合研修センターの研修で精神論が多い。大声は重要であるが、目的が声を張り上げることになっている。
- ・CS運動で、会社が想定した意見を言っている現状。余計なことを発言すると危険人物扱いされかねない。
- ・事務業務は研修がほとんどない。
- ・訓練設備がある場所・メーカーの研修等で実機演習が好ましい。
- ・グループにベテラン社員が居ないため、技術的な教育が特に進んでいない、若手が思い込み作業をする。
- ・毎度同じ研修。必要性に乏しい。
- ・研修の移動時間が長い。支店単位でやってほしい。
- ・*人の入れ替わりが激しく、

●職場でのハラスメントについて

- ・区長の言動。
- ・助役が社員に暴力的な言い方をしていった。
- ・女性社員・同僚への不適切な発言。
- ・初めて行う作業で怒鳴られる。
- ・担当が違う方の仕事を教えて貰っていたら、「余計なことは覚えるな」と怒られた。
- ・身だしなみを上司から強要される。

●青年・女性社員の働きやすい職場づくりに向けて

- ・消耗品等、男性用がメインになっているので小さいサイズの品揃えを豊富にしたい。
- ・産んで育てて働いての負担の大きい女性。産むリスクをも抱えている女性が要員不足で泊まり業務復帰を早めに求められる。
- ・静養休暇を取るとすると他の社員が負担となり気を遣い、痛みを我慢している。
- ・夏季・年末年始にまとまった休暇が欲しい。
- ・静養休暇確保のための要員配置(標準数に入れる)+育休産休や委員会の変形出勤や出張等に対応する要員

●福利厚生について

- ・シェアハウスも認めて欲しい。
- ・カフェテリアが使いにくい。
- ・カフェテリアセンターに電話がつながり辛い。不便である。
- ・東京には利用できる福利厚生が多いが、地方は本場に少ない。改善してほしい。
- ・社宅が古い。首都圏優先で地方支社は後回しになっている。採用HPに新しい寮、社宅を載せているのに詐欺まがい。
- ・家賃補助を増額してほしい。15000円では足りない。
- ・社宅使用年数15年ルールを撤廃してほしい。どこに転動するか直前にならないとわからない会社なので、もっと柔軟に対応してほしい。
- ・冬期用の設備系制服の支給。(冬場に夏用のメッシュ生地を着用して除雪している現状)

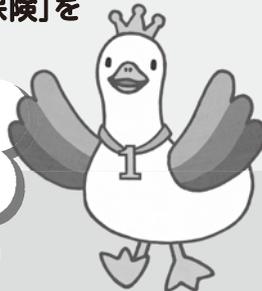
●その他

- ・車での通勤を許可してほしい。列車本数が少なく始業の1時間前以上に出勤。退勤後に1時間半列車を待つ。列車本数が多いところと同じルールは無理がある。
- ・班長に若手の車両係がなっているが職名に合っていない。責任だけ持たせられる。
- ・モニター通勤廃止(新幹線)の税負担を補助してほしい。もしくは通勤が容易な箇所に異動させてほしい。
- ・育介A Bの対象を拡大してほしい。社員同士の夫婦で長日勤や泊まり勤務を伴うのにどう子育てするのか。
- ・女性社員が増え設備を整えているが、その時の必要最低限しか作らず部屋が足りない。
- ・今、会社の姿勢がルール重視でとても働きづらくなっている。もっと職場に権限を与え、柔軟にルールを作ればいい。
- ・運転士、車掌にもっと自由にやらせてほしい。何でも指令の指示だから勉強しなくてもなんとかなってしまう。現場の社員を信じて任せてほしい。
- ・ミスした時は責めずに温かく見守ってほしい。必ず反省している。
- ・人材不足(レベル低下)が昨今著しい。福利厚生は縮小し、就職・転職しようとする人からすると魅力がなくなり、更に悪化が見込まれる。今後人材が集まるよう改善を希望する。
- (文中*は、グループ会社社員からの意見)



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 Days 1



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厚い 生きるためのがん保険 Days 1
 NEW/ あなたの保険を最新化 生きるためのがん保険 Days 1プラス
 さらにアフラックのがん保険にご契約の皆さまに

■募集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)
 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。
 Aflac
 アフラック 東京第二法人営業部
 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル11F
 TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658
 AFD営業部2017-5036 1/21/21