



港区新橋5-15-5  
交通ビル4F

国労東日本本部

発行責任者 菊池忠志  
編集責任者 樋口孝重

2016年  
6月15日  
NO. 73-①

ダイジェスト版

結びつき  
つながり生かして  
大胆に  
国労加入を訴えよう！  
HP <http://www.e-nru.com/>

## 「労働条件に関する協約」改訂に付帯する要求 6月10日 (女性部関係) 交渉【その1】

### 女性が活躍できる 真の職場を目指して 女性部交渉を行う!

**組合** 制服はJR東日本のシンボルである。ウエストの調整・サイズ・色・系統的な機能性等、もう少しの工夫が必要である。

現在色々な意見は上がってきているので、現場の声を聞きながら **会社** から、微調整の検討はしているところであるが、意見は今後、反映したい。

#### < 組合 >

##### 【女性の設備に関して】

●女性社員を受け入れる環境ではないのに配属される。まずは設備を整えてからの配属を。また、トイレ等場所により非常に気を使う作りになっている。防音対策等、使う側の視点に立った配慮を！

##### 【制服について】

●「ズボンのウエストの調節」、「素材がかたく機能的ではない」、「市販のサイズよりもタイトになっている」、「シャツの色も自分で選べるなど意見を取り入れてほしい」。制服はJR東日本のシンボルである。系統的にも少しの工夫が必要である。

##### 【ハラスメント防止について】

●ハラスメント防止に向けてリーフレットを作れば終わりではなく、もう少し深く考えてほしい。女性管理者の登用も増えている中で、問題を抱え、困っているけど言えない社員も多くいる。女性ならでは目線の配慮も必要。また、2次被害のないよう取り組みの強化を。

#### < 会社 >

●女性社員を配置する以上、運用上考えられる設備は、設置されるべきである。遅れが出ているところもあるが、しっかり使う側である現場等の声を反映させ、整備をしていきたい。

●今の所、リニューアルの予定はないが、2020年のオリンピック・パラリンピック等もあり、それに向けてのエンブレム等の変更は予想される。  
●現在色々な意見は上がってきているので、現場の声を聞きながら、微調整の検討はしているところであるが、意見は今後、反映したい。

●会社としても配って終わりではなく、年度首には社内報等で防止に向け、徹底はしている。また、支社の担当者等も部外講師による講習を行い、それを基に現場管理者の研修で教育を行っている。2次被害はあってはならないこと。しっかりと対応する。

# 「労働条件に関する協約」改訂に付帯する要求 6月10日 (女性部関係) 交渉【その2】

## < 組合 >

### 【 育児・介護の問題 】

●ある職場のグリーンスタッフが妊娠し日勤勤務を申し出ても、「人がいないから」と泊まり勤務をさせられている。この社員は来月には産休に入るが未だに泊まり勤務をさせられている。トラブルの対応などで何かあった場合は会社が責任をとれるのか。個別の事象の積み上げとして良い制度にしていけることは一致している。静養休暇を取りたくとも誰かに迷惑がかかると思うと、痛み止めを飲み仕事をしている実態である。

●基本は作業の軽減であり、駅の規模により認められないことはありえない。関係する支社・職場には事情を確認したい。職場に気兼ねをせずに妊娠などの体調は前広に伝えてほしい。



### 【 営業社員関係の防犯体制について 】

●最近ホームなどにも女性社員が増え、対応する場合には社員の安全面を重視されたい。また、女性社員の深夜帯の一人勤務時などは男性社員がすぐに駆けつける体制を組むべきではないのか。防犯グッズも使用するときには躊躇をする。

●暴力を発生されない事が前提で対策を行っている。その中で、防犯ブザーや通報装置、無線機など、何かあれば知らせる、または時間帯によってはガードマンの巡回などで対策は行っている。グッズについては危険を感じたら躊躇せず使用してほしい。また使用方の訓練は職場・地区で提案してほしい。

### 【 病院社員のエルダー問題について 】

●ギリギリまで提示が無く、自分の能力を活かし働こうと思っている社員は非常に不安である。また、メニューの提示もこしかなないと提示され、選択できない社員はあきらめざるを得ない、制度の趣旨に反している。病院内で活躍の場を確保出来ないのか。

●経験や技能を活かした医療関係等の提示が出来ていないのは現状であるが、最大限の努力はしている。病院内での確保は、実際に残っている方もいるので、支社や現場での総合的な判断になる。

### 【 病院の労働時間管理について 】

●2交替については引き継ぎ含めた時間は少し改善されたが、日勤者や3交替勤務者には業務に入る前の準備時間は無く、自分の時間で勤務前に情報収集して業務に入っている。サービス労働の根絶は労使一致である。時間の管理はジーンジャーシステムの導入で行えないのか？

●病棟の引き継ぎの時間については意見を頂いたのでもっとしっかりやっていきたい。システムについては2年後に病院内のシステム変更があるので、その時に勤務の管理を含めて行う。