東風

1万5899名もの方が犠牲となった東日本大震災から10年。当時、盛岡にいた私は安否確認に奔走した。組合員から「釜石にいる両親と連絡が取れない」と言われ、釜石支部の仲間が自転車で避難所を駆け巡り、安否確認をしてくれた。安否が確認できた時の安堵感と仲間への感謝は忘れない。震災翌朝、盛岡地本の仲間と協力し支援物資を用意し、車にガソリンを入れるために並んだ。その日の夜には秋田地本の仲間が支援物資を盛岡地本に運んでくれた。当時、支援に行きたくてもガソリンがないという中、組織内議員だったたしろ参議院議員はJR貨物を通じて日本海経由でガソリンを運ぶことを提言し実現させた。ボランティアに参加した組合員は延べ８千人。多くの仲間が自然災害の恐ろしさ、命の大切さを実感し、地域の方が早く元の生活に戻れるようにと力を合わせた。「遠いところから来てくれてありがとう」「大変な時に手伝ってありがとう」との声に、私たちは「人と人が助けあうことの大切さ」と「人はひとりでは生きていけないこと」を痛感した。

JR東労組という組織があるからこそ、鉄道の復旧やボランティア活動などを取り組めた。今できることは何かを考え、一人ひとりが思いを一つにしたからこそ苦難を乗り越えることができた。仲間を想いやり実践し、社会の矛盾に立ち向かったからこそ「抵抗とヒューマニズム」の精神を感じることができた。

現在の社会はDXの推進など大きく変化をしている。MaaSでは対面せずとも、乗車予約から食事予約までスマホ一つでできるようになった。しかし、社会は変わろうとも組合員がいる限り、人と人のつながりを失ってはいけない。私たちは仲間に寄り添い、悩みや不安、問題点など議論し、つながりを強固に深めよう。

4月13日、菅政権は福島第一原発で増え続ける放射性物質トリチウムを含んだ処理水を海洋放出する方針を決めた。全国漁業協同組合連合会は「到底容認できるものではない」と抗議している。トリチウムの濃度を国の基準の40分の1未満まで薄めるとしているが、放射性物質を海に流す現実は変わらない。漁業を中心に働く人々の生活を追い込むことに、私たちは「仕方がない」で済ませてはいけない。

「赤字だから仕方ない」という論調に「No」を突き付け、怒りと助け合いを原動力に次なるたたかいへ踏み出そう！

権力者は「絶対安全」「クリーンエネルギー」と謳い、原発を推進してきた。しかし最大16万人もの人々が地元から避難せざるを得なくなった現実がある。今回の処理水の海洋放出も「安全」と主張するが、信じていいのか。「安全だから」「仕方がないから」と喧伝するのは世論を都合よく誘導し、納得させようとしているように思えてならない。

「仕方ない」という論調によって「納得させようとしている」という意味では、21春闘も似ている。会社は昇給係数を「4」ではなく「2」とし、定期昇給に踏み込む回答を行った。社友会の掲示物にみられるように、赤字だから「仕方ない」と納得することは、労働条件の引き下げにお墨付きを与えることになる。今回の定期昇給減額は生涯にわたる基本給や期末手当などの抑制につながり、取り戻すことができない。

日本全体ではコロナ禍で解雇された労働者は10万人を超え、生活の保障もされない。いつの時代も犠牲になるのは労働者であり、資本側は生活ギリギリの安い賃金で最大限の労働力を得ようとし、需要がなくなれば解雇する。だからこそ、私たち労働者は雇用を守ることを前提に、労働力を安売りさせないために賃金引き上げを求める。賃金は労使の『力関係』が大きく影響するが、社会の流れに無自覚のままで「仕方がない」「誰かがやってくれる」と傍観者でいると生活は極限まで落とされ、働きがいのない職場にされてしまう。そうさせないために、共にたたかう仲間の拡大を実現しよう。

バス関東本部とバス東北本部は、21春闘に対する会社回答への怒りと悔しさを全組合員で共有し、「怒りと悔しさ」を組織の力へと高めた。それは両バス会社の回答が親会社同様の乾いた回答であり、抵抗しなければバス会社の独自性が無くなり、職場の声が反映されなくなる危機感があるからだ。バスの仲間のたたかいを教訓に、21春闘での会社回答への怒りと悔しさを全組合員で共有し夏季手当交渉に立ち向かおう！そして、職場と仕事と生活を守るために次なるたたかいへ踏み出そう！

JR東労組はいかなるハラスメントも許しません！

JR東労組は、「新生JR東労組運動宣言」に基づき、時代認識を踏まえ、雇用の確保はもとより、すべてのハラスメント行為を許さず、賃金、労働条件、安全の向上のために職場現実を正しくつかみ、組合員とともに職場から運動をつくり出すことに拘り実践してきました。

しかし、赤字・コロナ禍における社会情勢や厳しい経営状況に対する危機感を認識し、一丸となってこの状況を乗り越えていかなければならない中、多くの職場で不当労働行為や様々なハラスメント行為などの事象が報告されています。また、JR東労組HPにハラスメント相談窓口を開設したところ、次々に告発が寄せられています。

高崎支社の駅職場から、管理者のパワハラ・セクハラに対し、「早急な対応、調査、適正な処分を本当にお願いいたします。私たちを助けてください」と切実な思いが綴られた告発文が中央本部に届きました。そこで、早急に適切な対応をとることが必要と判断し、あらゆるハラスメントを防止し働きやすい職場をつくり出していくために、高崎地本は「ハラスメント行為の調査結果を明らかにすること」「ハラスメント防止対策を明らかにすること」を2月19日に申し入れ、3月31日に団体交渉を行いました。

団体交渉では、告発文に記載された内容の事実確認を行い、組合から「告発の内容を事実として認めて、今後このようなことが起きないようにしていくことを労使の課題にしていきたい」と問いました。会社は「この事実があったか否かは答えられない」としながらも、「ハラスメントのない健全な職場づくりは、労使双方目指していく姿だと思っている。これまでも対策を講じているが、安堵することなくきめ細かな対策をしていきたい」との回答があり、ハラスメントのない健全な職場をつくることを労使で一致してきました。

中央本部には、そのほかにもハラスメントの被害を告発するメールが届いています。会社は、変革2027で「職場環境の改善」や「風通しの良い職場風土を醸成」すると打ち出していますが、職場の現実とは大きく乖離しているのではないかと感じざるを得ません。ですが、これがJR東日本会社の現実でもあるのです。

JR東労組は、職場で日増しにエスカレートする不当労働行為・ハラスメント行為を見過ごすわけにはいきません。一部管理者による不当労働行為やハラスメント行為については、事実関係を正しく掴み、今まで以上に明らかにし、撲滅していかなければなりません！そして地方では、具体的事象を私たちから示しながら団体交渉を行ってきています！調査すべきことは調査を求め、指導や改善をすべきことは早急に指導・改善することを求めていきます！

JR東労組 あきた

東日本旅客鉄道労働組合　秋田地方本部
〒010-0874 秋田市千秋久保田町6-66
NTT 018-834-8723　JR 036-3431
FAX 018-831-1411　FAX 036-3436
発行人：泉　祐樹　編集：情宣部

2021年3月8日 52号

社員一人ひとりの自由意志は保障されるんじゃなかったの？

職場から聞こえる声に耳を傾けてみました！

過半数代表者選挙で「特定の立候補者に投票することは、会社に対して反旗を翻すことを良く考えてください。」そういった内容のLINEが拡散されていると、職場で社員同士が話をしていました。職場掲示では「誰に投票するかに関し、他人から干渉を受けるものではなく、社員皆さん一人ひとりの自由意志が保障されております。」となっています。

各地で発生するハラスメントに対し、団体交渉で是正を求める!!

たかさきNEWS　JR東労組高崎地本　発行者　派遣代表　佐藤伸也　2021年3月31日　No. 4

あらゆるハラスメント防止を求め団体交渉を行う！No.2

（組合）告発文に書かれているこのような行為はセクハラに該当するのか。女性社員に対し、「笑いながらマジックハンドで二の腕を挟む行為」「背後に立ち、吐息をかける行為」「体憩時間中に個人的にLINEを聞き、「仕事の連絡だけじゃなくて、プライベートの誘いもするからね。」と発言」など
・そのようなことが察知されれば会社としても調査していかなければならない。
・個別の事象に対してはこの場ではお答えできない。

本当にこんなひどいことがあったのか!?

注目！

（組合）告発文に書かれているこのようなパワハラ行為はあったのか？若手社員の給与明細をのぞき見し「これしかもらってないの？かわいそうだね。こんなのコンビニのバイトじゃん。節約頑張って。」と発言。男性社員に対して、「改札なんて大卒の仕事じゃないから。高卒がやってれば十分なんだよね。あ、○○は大卒じゃなかったか」「エリア採用のクズがいくら足掻いたってポテンシャルの俺に勝てるわけないっしょ。」「籠原駅に助役として異動が決まった時は人生の夏休みだとおもったね。駅の仕事なんて工場の作業員と同じでクソな仕事しかないから。」男性社員の妻の名前を呼び捨てにし、「若いな。ピチピチじゃん。今度俺に貸してよ。」と笑いながら発言
・会社として事実を確認して改善を講ずべき要素があることはきちんと対応していかなければならない。

（組合）告発文に、当該の助役は深夜から朝８時までの勤務であったのにも関わらず、早朝の電車で帰宅。駅長命で欠勤扱いとならず免除扱いにしたというのがあるが、これは事実か。調査したのか。
・そのような相談があれば、必要な調査を行って対応をしていくことになる。
・（調査したかどうか）言及は控えさせていただく。

（組合）今回本部に告発がきたが、社員に対してコンプライアンス・ハラスメント窓口の説明をするべきだ。活用されていないのではないか。
・活用できなかったかについては言及しないが、周知を図ることは大事。改めて周知を図っていきたい。

注目！

（組合）今回の告発を受けて、対策を講じたのか。
・今回の部分として事実を明確にすることはできないが、これまでも管理者を中心として研修で扱ってきている。働き方改革と合わせて研修カリキュラムの改善も行ってきている最中である。
・より丁寧にきめ細かな内容で再構築していくというタイミングである。
・支社内で発生しないように、健全な職場をつくっていく一環として取り組んでいきたい。

注目！

（組合）告発の内容を事実として認めて、今後このようなことが起きないようにしていくことを労使の課題にしていきたい。
・この事実があったか否かは答えられない。一方、議論させていただいたハラスメントのない健全な職場づくりは、労使双方目指していく姿だと思っている。これまでも対策を

注目！　労使の