



申3号「新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減」 に向けた、緊急申し入れの団体交渉を終えて・・・

1. 2021年9月1日の人事異動については、新型コロナの感染リスクが高いため、最低でも緊急事態宣言が解除されるまで延期すること。また、これまでも感染リスクのある人事異動に対して不安の声が多いことから、「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」期間中の人事異動については、延期などを検討すること。
2. 妊娠をしている組合員や社員の出勤については、原則自宅待機となるように配慮すること。

JR東労組千葉地本は、「新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナという）の感染リスク軽減に」に向けた緊急申し入れの団体交渉を行ってきました。

今回の交渉は、新型コロナの災害級の感染拡大による緊急事態宣言下で、職場では発生している課題が命にかかわる問題として捉え、「人事異動による人材育成、妊婦の業務より命が大事」という価値観を会社と一致させて、緊急事態宣言下での異動の延期と妊娠をしている組合員や社員の原則自宅待機を求めてきました。

しかし会社は、問題意識は受け止めつつも、いつまで続くかわからないコロナ禍である為、異動の延期は行わない。妊娠している方の出勤は原則ではなく、個々のやり方は検討するという回答に終始し、命の価値観を一致させるという点では、程遠い議論になりました。

【このように感じる根拠は、交渉の経過をみた方や参加した人の意見を聞いても分かります】

- 施策や会社の考えは理想的に述べていますが、人事に関しての考え方は今までと変わらないので、コミュニケーションもとれずモチベーションも下がるのは当然。何か考えてくれていたなどの姿勢が見えないと、会社に対して不信感しか芽生えない
- 人材育成の必要性をもって緊急事態宣言下でも人事異動をやると決めたらやる。社員の感染が拡大していても、一旦立ち止まって再考する事もなく突き進む姿勢は柔軟性がない。会社の言う柔軟とは、会社の都合で柔軟になっているだけで決して働き方などに対してではない。
- なぜ妊婦を自宅待機にしないの？と本心では思っている、支社も管理者も現場長に言えない雰囲気があると思った。本心を持って実現する会社じゃなくなっている。
- 富田会長がトップダウンとボトムアップの融合と言ってるが全くそうになってない。
- 妊婦の自宅待機が何も難しい事がないのに、それができない会社って何？って思います。
- 妊婦の状態や状況が異なるため、コミュニケーションを取った上で個別に判断する事は当然だが、会社の都合と一致したものだけが全体化される現実、会社回答からかけ離れている。
- 妊婦の課題で職場の抱えている問題を会社に伝えることが出来てよかった。
- 妊婦さんだからやらなければならない業務はないということや、制度上テレワークは可能という議論が出来たことは、職場でのやり取りよりも前進していると思う。
- たった1時間半の議論でも、『命』に対する価値観が全く異なることがまざまざと現れ、何も言わなければ労働者は殺されると思った。

**身近な仲間を守るために、JR東労組に結集して
「命」を価値基軸に労働条件を考えよう！**