



千地申9号

## 「乗務員（運転士）による3／4ドア扱いについて」 に関する緊急申し入れを行う！

2022年1月25日、千葉支社より「乗務員（運転士）による3／4ドア扱いについて」が説明され、現在の業務実態が過去と変化し、これまでの「3／4ドア開扉扱い」「3／4ドア開扉の実施線区拡大」に関する議事録確認の一部が、現在だけではなく未来に向けて、実態に合わないのではないかと議論になりました。

過去には、職場の悲痛な声を基に「運輸関係職場における今後の委員会活動の進め方についての確認メモ」を締結して業務を進めてきましたが、2011年以降、確認メモとの乖離が職場と地本・支社間で発生し、認識の一致も図れないまま取り組みが進んでいたことがありました。

そして2018年には、「運輸関係職場における今後の委員会活動の進め方についての確認メモ」を、より職場実態に見合ったものへと改めたいとの会社からの提起があり、地本としても業務を安全に遂行するためには、組合員の心身の健康に配慮し、明るく風通しの良い職場を目指すことは、労使共同宣言で謳われていた精神と変わっていないことを前提に、会社側の提起との整合性を図るために、労使議論をして議事録確認を再締結してきました。

しかし、議事録確認などの労使で締結している物については、労使の問題意識を合意形成してきたものであり、安易に変更や破棄するものではないと考えています。なぜなら労使合意の積み重ねは、これまでの社会の変貌に踏まえて、会社から施策が提案されたり、JR東労組からも政策提言などでも侃々諤々議論し、会社の未来を目指すべき姿として創ってきたものだからです。

一方では、今回の説明であるように社会情勢は変化し、特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、JR東日本の経営状況も大きく変化している中で、一人ひとりの業務にも変化が出てきていることも事実ですが、議論経過の擦り合わせや説明での認識の一致を図っていくまでの過程に課題もありました。

労働組合は企業のチェック機能です。一方の考えだけを押し付けて経営が進んでいけば、官僚体質が蔓延り、やがては経営に重大な影響を与える、事故や事象が発生することは歴史が証明しています。ですから、健全な労使関係が必要であり、そのことを職場まで浸透させることで、緊張感を持ってコンプライアンスのある健全な企業へと導くことができることを意味しています。

今後も千葉支社における健全な労使関係の構築に向けて、本部・本社間で締結されてきた議論経過を尊重し、信義誠実の原則に従って建設的な議論で合意形成を図るために、緊急に下記の通り申し入れました。

### 《要求項目》

- 1, 「乗務員（運転士）による3／4ドア扱いについて」により、過去の議事録確認が変更などを行わなければならない根拠と、経過を具体的に示すこと。
- 2, 健全で建設的な議論ができる労使関係の構築のために、この間の労使の議論経過と確認事項を遵守し、労使双方が信義誠実の原則に従い、これまで以上に合意形成に向けて、コミュニケーションを図りながら行うこと。また、早急に議事録確認を締結していくこと。

## 乗務員が不安なく業務を安全に遂行するために2月3日に団体交渉を行います！