

「新たなジョブローテーションの実施」について 精力的に、建設的に議論を進める!

3月28日の会社提案以降、「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ(その1)(その2)で全49項目について団体交渉を行いました。5月14日には「賃金制度等の改正について」も提案を受け、解明申し入れとして全19項目提出しました。

提案以降、「安全レベルが低下する」「生活設計が立てられない」等の不安や不満が出されている一方、肯定的な声があるのも事実です。しかし、矢継ぎ早に出される施策に対しての怒りや諦めの声は多くあり、本部として3つの柱をスローガンとして打ち出し、各地方本部との議論も積み重ね、『組合員の声を把握すること』『情勢認識を深めること』を意識してきました。

一つの施策だけを考えるのではなく、他施策との関連や「変革2027」においてどのような位置づけなのか、働き方改革の視点ではどうなのか等の様々な社会情勢などの議論を積み上げなければなりません。そのような議論によって、まさに安倍政権が明確にしている「生産性向上政策」の縮図の中で、企業として施策を打ち出していることが読み取れます。

日本経団連が「日本型の雇用慣行自体を見直すべき」と提言し、トヨタ自動車から「終身雇用の継続は難しい」ということが明らかにされ波紋を呼びました。このような流れの中で、解明申し入れ(その2)の団体交渉で「終身雇用」「年功賃金」の考えは現時点では変わらないうという回答を引き出しました。

また、解明交渉を通じて、少子高齢化、人口減少が進む中、鉄道利用のニーズが減少することで利益が圧迫される経営側の危機感から、鉄道事業から生活サービス、IT・Suica事業へのシフトを目指していること、技術革新で社会が急激に変化していくことを前提として「ワンマン」「ドライバレス」を見据えて乗務員の仕事の变化に対応し、生産性を向上させるため「多様な働き方」と「柔軟な人事運用」が目指されていることが見て取れます。

このような情勢の中、組合員の雇用と利益を守るため、組合員と共にどこまで労働組合として施策をつくり出していくのかが重要となります。働きがい、教育・訓練の問題、労働時間管理の問題など様々な課題があります。私たちの働き方が急激に変化している現実から目を背けることなく、施策に向き合っていく必要があります。

社会情勢の認識を見誤ることなく、建前議論でもなく本音の議論を積み上げて、全組合員で施策をつくり出していくために職場からの運動を展開していきましょう!

スローガン

- 1. 経験労働に裏打ちされた安全とサービスの質を守り、向上させよう!
- 1. 年功賃金制度維持と雇用確保を前提として、将来にわたり風通しの良い働きがいある職場をつくり出そう!
- 1. 職場議論を積み上げ団体交渉を通じて、労働条件の向上と組織の強化・拡大を実現しよう!

申2号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ (6月19日提出)

少子高齢化、人口減少社会が進む中、鉄道利用のニーズの減少や、技術革新における社会の変化に対する危機感も踏まえつつ、変化に向き合う議論において「終身雇用や年功賃金は保障してほしい」「32年間続けてきたライフサイクルを変えても安全が向上する根拠が明確になっていない」「職場には線区を熟知した人材が必要だ」「社員と家族の幸福の実現には、生活設計を踏まえた本人の希望を実現できる制度とすべき」などの声が出されています。実施にあたっては組合員が納得感を持ち、将来に亘り安全で働きがいの持てる施策とすることが強く求められています。

JR東労組第38回定期大会発言などにおいても、解明交渉以降もタイトなスケジュールとなっており、職場では「反対」「賛成」の意見も踏まえ様々な葛藤がある中、今施策をつくり出す姿勢で厳しい議論を積み上げている現実が訴えられています。

JR東労組は、健全な経営基盤を築き、会社が発展することによって組合員と家族の幸福の実現を目指し、施策に向き合っています。

【雇用の確保】

1. 各種施策の実施においても、終身雇用および年功賃金を維持すること。
2. 出向する場合は、以下の各号の通り実施すること。
 - ①労働協約を遵守し、期間は原則3年以内とすること。
 - ②出向は本人希望を前提とし、復帰は元職場とすること。
 - ③出向先の休日・年休等を本体同等の労働条件を整えること。
 - ④転籍はおこなわないこと。

【技術継承】

3. 駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を基本とすること。
4. 鉄道事業として安全確保と技術継承の観点から、概ね10年を超えないように異動・担務変更することに縛らないこと。

【人材育成】

5. 安全レベルを向上するため、異動や担務変更に伴う教育訓練については職場の特状や本人の習熟度を十分に考慮し、不安解消に向け十分な見習い期間を設けること。また、単独業務開始の判断は現場にて行うこと。
6. 在来線車掌・運転士の新規養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
7. 新幹線車掌・運転士の新規養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
8. 新幹線運転士から在来線運転士への転換養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
9. 新幹線・在来線共に新規と転換の研修が行われることで、研修センターの講師の負担増が考えられるため対策を立てること。
10. 運転適性検査および医学適性検査について、異動および担務変更が生じた場合も、継続して適性検査を実施すること。
11. 指導担当は経験や知識を基礎に、技術・発信力・受け止める力・指導力が重要であることから、ジョブローテーションの対象から外すこと。また、指導担当の発令を行う場合は現指導担当の声を反映させること。

【生活設計】

12. 異動や担務変更にあたっては、生活設計や家庭状況、年齢等を十分に考慮し、本人希望に最大限近づけモチベーションが低下しないよう運用すること。
13. 本人希望に基づき、異動又は担務変更した後に再度現箇所・現担務の配置を可能とすること。
14. 毎年の個人面談では家庭状況や本人希望を把握し、働きがいの観点から自己申告書等での本人の意思を最大限尊重し、納得感の持てる異動や担務変更を行うこと。
15. 育児・介護勤務者の異動に対しては、家庭状況や生活設計を十分に把握し、本人希望を尊重すること。
16. 他系統(技術職)からの異動について、公募制異動などで対応できるようにすること。
17. 駅および在来線職場と新幹線職場の相互の異動については、新幹線統括本部に所属が変更する前の支社管内で完結する異動を基本とすること。また、支社管内を跨ぐ異動となる場合は本人希望を尊重すること。

【環境・設備】

18. 生活設計に配慮し、社員・家族の幸福の実現のために社宅・寮の使用制限を廃止すること。
19. 転勤が多く発生することが予想されることから、社宅および寮の増設またはリフォームを行い住環境の不安および金銭的負担を解消すること。
20. 安全・サービスレベル向上へ寄与するために社員の働きやすさやストレス、緊張感を解消する職場環境(コミュニケーションルーム、会議室、休憩室、詰所、寝室、食事スペースなど)の改良を早急に現場の意見を聞いて実施すること。
21. 女性社員の異動に関しては、設備の整備を前提に取り扱うこと。

【その他】

22. 団体交渉の経過を踏まえ、改めて社員説明は各現場で時間をかけて丁寧に行い、社員の不安解消を図ること。また、社員の質問に対して回答できるように管理者への教育を徹底すること。
23. 本人希望の把握について、基本は自己申告書による面談で行うこと。なお、希望把握に関する管理者の負担増が想定されることから対策を講じること。
24. 車掌と運転士の「込み運用」については、別途議論とすること。
25. 「新たなジョブローテーションの実施について」の具体的な運用については、地方での労使議論を行なった上で実施すること。

申1号 「賃金制度等の改正について」に関する解明申し入れ (6月14日提出)

「新たなジョブローテーションの実施に伴う賃金制度の改正」として、全システムに関わる基本給の調整の見直し、夜勤手当の見直しが含まれています。従って、ジョブローテーションの実施内容との関連性についての疑問や、「ジョブローテーションによりキャリアアップをしても基本給加算が1回限りでは矛盾しているのでは」など、疑問の声が上がっています。

また、旅費制度の改正では費用の実態に応じた支給方法に見直すことが示され、日当等の廃止が提案されていますが、「何故同時期に見直すのか」「事務作業の軽減により事務職場の体制に大きく影響するのではないか」などの不安の声が出されています。

「新たなジョブローテーションの実施について」は、これまでのライフサイクルが大きく変更になる提案となっており、一人ひとりに求められる能力が高まるならば、それに応じた内容でなければなりません。各種施策を担う現場の組合員が納得感を持ち、働きがいが向上するよう提案内容を明らかにする必要があります。

【施策全体に関すること】

1. 新たなジョブローテーションの実施に伴う賃金制度の改正を行う目的を明らかにすること。
2. 今回の制度改正によって、事務担当者の業務がどのように改善されるのか明らかにすること。

【賃金制度関係】

3. 基本給加算(キャリア加算)を新設した目的と理由を明らかにすること。
4. 該当する職名の区分が2以上に達した場合、基本給額に2,000円を加えるとした基本給の調整の見直しを行う根拠を明らかにすること。また、1回に限ることとし重複適用はしない根拠を明らかにすること。
5. 3職経験、運転士等から駅等への異動及び運転士等から運転士等以外への職名の異動に伴う基本給の調整を廃止する根拠を明らかにすること。
6. 同一の区分内で、従事する業務内容が大きく変更となった場合でも、基本給加算(キャリア加算)しない理由を明らかにすること。
7. 基本給加算(キャリア加算)には、適性検査の結果や個人都合等による職名の変更を含むのが明らかにすること。
8. 夜勤手当の単価を40/100に増額する根拠を明らかにすること。
9. 「運転士見習い・車掌見習いの技術指導を行う者として特に指定された者」の職務手当を「乗務員の見習いの技術指導を行う者として特に指定された者」とし、支給額を5,000円の同額にした根拠を明らかにすること。

【旅費関係】

10. 旅費制度を全体的に改正するに至った根拠と目的を明らかにすること。
11. 日当及び宿泊諸雑費を廃止した場合において、実費支給となる「業務上必要な経費」について、細部と根拠を明らかにすること。
12. 職務旅費を廃止する根拠を明確にすること。
13. 赴任旅費について、実費支給となる交通費、宿泊料について、基準を明らかにすること。
14. 移転料を40,000円、扶養親族移転料を10,000円とした根拠を明らかにすること。
15. 家財運送料を会社が負担することについて、運送業者との申請方法、対象となる範囲、上限金額等について明らかにすること。
16. 外国旅行の旅費を見直す根拠を明らかにすること。
17. 日当等の廃止に伴う特別措置として、一時金を支給する理由を明らかにすること。
18. 日当等の廃止に伴う特別措置の、一時金の算定について、以下の各号の根拠を明らかにすること。
 - ①調査期間を過去3年とした根拠を明らかにすること。
 - ②基礎額を1箇月平均の支給額を基礎額とした根拠を明らかにすること。
 - ③支給額を36箇月分とした根拠を明らかにすること。
 - ④支給時期を夏季手当時に支給とした根拠を明らかにすること。
19. 日当等の廃止に伴う特別措置の支給対象となる範囲と内容について、以下の各号の内容を明らかにすること。
 - ①グリーンスタッフ、エルダー社員の支給額を明らかにすること。
 - ②エルダー社員の調整措置について具体的に明らかにすること。