緑の風 JREU TIMES

JR東労組（東日本旅客鉄道労働組合）
東京都渋谷区代々木2丁目2番6号
ＪＲ新宿ビル13F　〒151-8512
電話　03-3375-5740(代)
発行人 山口浩治　編集人 湯ノ目亜矢子
月１回発行／一部20円
（組合員の購読料は、組合費に含む）

2019年8月21日
第700号

ＪＲ東労組ホームページは
←こちらからアクセス
http://www.jreu.or.jp/

2019秋のたたかい

たたかいの基本

1.JR東労組の存亡をかけ、未来を切り拓くために、12地本が総団結し、全組合員と共に組織の信頼回復と強化・拡大を実現しよう!

1.スト権に頼らない、組合員と共に歩むJR東労組をつくろう!

期間：2019年9月～11月（8月は意思統一期間とし、全組合員への周知・徹底を図る）

具体的取り組み

1.組織の信頼回復と強化・拡大をめざす取り組み
- （1）組織強化をめざす取り組み
- （2）組織の再確立をめざす取り組み
- （3）連帯する仲間と共に平和な社会を築く取り組み

2.雇用を守り、安全と働きがいを創り出す取り組み
- （1）諸施策に対する取り組み
- （2）安全再確立に向けた取り組み
- （3）2019年政策フォーラム

組合員の声を基にした職場活動をつくり出そう!
レク・サークル活動を通じて仲間との交流を深めていこう!

多くの仲間と職場環境や施策について議論し職場実態を正しく掴もう!

別表：申4号第1項　基本給の調整を行う場合の区分

・下記の業務・担務を2以上経験した場合、基本給に以下の額を加算する。

・2つめで2,000円を加算し、以後1つごとに1,000円を加算する。加算の上限は5,000円とする。

		業務・担務					
営業		出改札	旅行業	サービスマネージャー			
輸送		ホーム	信号	操車			
乗務員		車掌	運転士	指導担当	信号担当		
車両	総合車両センター	人事交流	施工科	計画科	派出		
	車両センター、区所		検査・修繕	技術管理	派出		
施設	保線	線路	計画	エリアセンター	派出		
	土木	土工	ホーム	橋梁	トンネル	設計	派出
	建築	設計	管理	派出			
	機械	設計	管理	派出			
電気	電力	電車線	変電	電灯電力	給電	設計	メセ
	信号通信	信号	通信	設計	メセ		
事務		現場事務	事務センター				
医療		外来	病棟	検査			
企画部門	本社	各室	各部	各ユニット	附属機関		
	支社	各室	各部	各課	指令	支店	
	統括機関	各室	各部	各ユニット	指令		
	工事事務所	各室	各部	各課	工事区		
出向		出向					

※発令を伴う長期の研修（技術アカデミー、イノベーションカレッジ）を含む
※上記表内で個別の業務・担務を兼ねる場合は、各々の業務・担務を経験したものとみなす

※凡例中の額は、キャリア加算の累積額です

例 1-1（営業の場合）
①旅行業
②出改札　2,000 円
③ｻｰﾋﾞｽﾏﾈｰｼﾞｬｰ　3,000 円

例 1-2（兼務の場合）
①出改札と信号担当を行う場合　2,000 円

例 2（乗務員の場合）
①出改札
②車掌　2,000 円
③運転士　3,000 円
④ホーム　4,000 円
⑤指導担当　5,000 円

例 3-1（車両-総車の場合）
①施工科
②人事交流　2,000 円
③計画科　3,000 円
④派出　4,000 円

例 3-2（車両-車セ,区所）
①検査・修繕
②技術管理　2,000 円

例 4（電力の場合）
①電車線
②メセ　2,000 円
③出向　3,000 円
④設計　4,000 円
⑤指令　5,000 円

「新たなジョブローテーションの実施について」&「賃金制度等の改正について」に関する団体交渉終了!

申4号「賃金制度等の改正について」に関する申し入れ　団体交渉を行う（8月5日）

全7項目の議論を終了しました。特に基本給の調整（キャリア加算）については、左の表を会社に示し、担務や業務に着目して加算することにこだわって議論を行いました。

例えば、営業という区分においても、旅行業と出改札の業務内容は大きく異なります。出改札においてはジョブローテーションが実施されてからも最初に配属される箇所となり、重要な教育場所です。輸送においてもホーム、信号はそれぞれその担務でしか経験できない業務があります。よって、職名だけではなく担務に着目してキャリア加算を行うべきだと強く訴えました。

また、検修職場においての人事交流は単なる異動ではなく、会社が示した車両の総合的な技術力を有する車両職社員の育成を目的としており、キャリア形成していることからキャリア加算の対象とすべきことも訴えました。

会社は、様々な担務を通じてキャリアを積むことは否定しないとし、各系統の職名の中で担務について着目したことは、今後の大事な観点であるとJR東労組の主張を認めています。しかし、基本給に加算するのは適当ではないとしています。

会社提案のキャリア加算は、新たなジョブローテーションの実施に伴い、より多様な業務に従事することによる能力の伸長とその発揮に対する措置として、職名の変更などに伴う2つ以上の区分を経験する場合、基本給額に2、000円を加えるとしています。JR東労組は組合員の労働実感をもとに、担務・業務が変更となる場合も『より多様な業務に従事することによる能力の伸長とその発揮』することにあたるとして、上限を5、000円とすることを含め要求しました。しかし会社は、『早い段階で基本給加算になる。生涯賃金に対して大きな効果がある』という回答をしています。

鉄道業は様々な系統と業務・担務が連携して成り立っています。その中において異動・担務変更などでキャリアを積み、輸送品質の向上を確保していることは紛れもない事実です。労働の価値が正しく評価される制度としていかなければなりません。

申5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（その2）　団体交渉を行う（8月8日）

JR東労組本部は、JR東日本会社より3月28日に「新たなジョブローテーションの実施について」の提案を受けて以降、団体交渉による議論を積み上げてきました。そして、「終身雇用や年功賃金は変わらない」「出向を推奨する施策ではない」「同じ職名で異動することもキャリアを描くことになる」「育児・介護の個々の事情に配慮し10年を超える場合がある」などの確認をしてきています。

施策の目的を達成するためには、安全と働きがいが向上することが前提でなければなりません。現状においても、要員が逼迫している職場があり、概ね10年での異動により休日勤務が多発し、ライフスタイルに影響を与えるなどの働きがいの低下を招かぬよう、適材適所の社員配置が必要です。そして、オーダーメイドのキャリアを実現するためには、その職場での通算した経験の長さを理由としたキャリアの実現の過程が本人に見えるようにするなど、納得感が得られる運用とするべきと考えます。

これまで築いてきた職場における安全文化や技術継承・技能伝承が出来る体制を維持していくためには、職場の小さな変化にも気付き、自分の言葉で経験や失敗が語れる人材を育成しなければなりません。今後、職場には経験の浅い社員が増加することが想定されます。そのため、職場の特情を理解し、熟練者としての役割を果たしてきた乗務員の指導担当の位置付けがより重要視されます。また、キャリアを積んだ社員を過去の勤務箇所への配置も行い、更なる輸送品質の向上を図るべきと考えます。

32年間もの間続けてきたサイクルの見直しは大きな変化です。組合員は不安を抱えつつも、将来に亘り会社を発展させ雇用を守り「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある施策の実現に向け、議論を積み上げています。大きな変化を実現させる大きな力の源は、施策を担う組合員・社員がいかに納得感を得るかにかかっています。

従って、これまでの議論を踏まえ、建設的な組合員の要求の実現を強く求め、申し入れますので、会社側の真摯な回答を要請します。

これまでの議論で確認したこと

◆今までの終身雇用や年功賃金のあり方、雇用契約を変更するものではない
◆新たなジョブローテーションの実施において、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを上させていく
◆出向期間は労働協約を遵守して原則3年以内
◆新たな出向や転籍はない。出向をことさら推奨するものではない
◆社員の希望は毎年秋に開催している自己申告書による面談で把握していくことが基本
◆自己申告書は、個人が自分の意思で自らの描くキャリアを記入するもの
◆面談以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく
◆施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくる考えである
◆駅、車掌、運転士の順に養成を行ってきたことで、運転士になるまでにお客さま対応、運転法規の基本を習得すること、駅、車掌、運転士の役割を理解した上で輸送障害対応が可能であった
◆車掌を経ずに運転士になる社員も今後発生するが、車掌が身につけてきたスキルや役割等の位置づけは変わらない
◆社員それぞれ様々なキャリアプランがあるが、今後も、駅、車掌、運転士の順に養成する社員もいる
◆駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない
◆元職場に戻ることは、様々なケースの一つとして可能性がある。元の箇所で経験を活かすこともキャリアの一つ
◆職場や担務が変わった時点で在籍年数はリセットになる
◆2020年4月1日の施策スタート時点で、同一箇所・同一担務に10年以上いる社員が一斉に異動するわけではない
◆育児や介護、制約のある方（車いす等）などの個々の事情に配慮し、10年を超える場合はある
◆異動する場合は、採用エリアを基本とする
◆本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず、社員の希望を把握していく
◆労働組合の所属の有無で異動・担務変更を行うものではない
◆安全文化の創造と技術継承・技能伝承のためにも職場の特情に考慮した指導担当の配置と人材育成を行う。指導担当の育成の仕方、士台は変わらない
◆指導担当に求められる資質はこれまでと変わるものではない
◆施策の目的を実現するためにもフォアマン層の人材育成は重要である
◆適性検査については業務に必要の都度取得するものである
◆ライフサイクルの深度化によって2020年4月1日時点で駅に在籍している組合員についてはこれまでの取り扱いとする
◆社員のもつ様々な能力の発揮には、安全・働きがいの観点からも職場環境の充実は必要である
◆必要に応じた設備は整備していく。「一般事業主行動計画」において、全ての職場で女性社員が活躍できる環境を整えることを目標としている

赤エンピツ

先日、駅のホームで列車を待っていたところ、ホームで急病人が発生したとのことだった。熱中症のようですぐに駅員に保護されていた。実際にホームは日差しを遮る物がなく、非常に暑かった▼この時期は特に体調を崩される方が多く、ホームだけではなく車内でも急病人が発生して列車の遅延が多く発生する▼そのような暑いホームで列車を待つ中、数年前に職場で「緑のカーテン」を取り組んでいたことを思い出した▼ゴーヤなどのつる性の植物で、自然のカーテンをつくることで夏の強い日差しを和らげ、ヒートアイランド現象緩和の効果や、冷房の使用抑制による省エネルギー効果を期待して取り組んだ。7～9月の効果を期待するために4月くらいから準備をし、毎日の世話が欠かせなかった。また、終わった後、ネットに絡まったツルを引きはがすなどの後始末も大変だった▼あれ以来取り組んでいないが、地球温暖化に抗する取り組みとして、小さな事でも努力する必要があると感じた。また取り組んでみようと思う。（Y・E）

将来にわたり会社を発展させて組合員の雇用と利益を守り安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場を現場第一の視点で創り上げていこう!