



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
 毎月1回20日発行/一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

2020年11月25日
 第716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/>

**仙台地本準備委員会のみなさん
 ありがとうございます!**



2020政策フォーラム

11月16日 イベントホール松栄



11月16日(月)、「2020政策フォーラム」を仙台市「イベントホール松栄」にて開催し、仙台地本の万全な準備のもと、新型コロナウイルス対策を行った上で8機関から提言を行いました。今回は、2年連続の赤字をどのように回避し雇用と労働条件を守るか、そのために仲間どう向き合うかが大きなテーマでした。

第一セッションでは、異動と生活設計がかみ合わない課題をはじめ、働きがいをもって仕事と生活を両立できる施策や福利厚生を目指すための提言が行われ、続く第二セッションでは、本部提起(下記参照)をはじめ、コロナ禍において黒字化を通じて雇用と職場を守るための提言が行われました。出席者からは実践や職場の現実が発言され、認識を深めました。

今後は、提言に基づき議論を深め、申し入れを行うなど、提言実現をめざすこととなります。その力ギは組織強化・拡大です。提言を実現し雇用を守るため、仲間とともに職場から挑戦しましょう!

2020政策フォーラム本部提起

職場からの挑戦!! 雇用と職場を守るため共にたたかう仲間をつくり 人間性あふれる職場をつくり出そう!!

私たちは、「雇用と職場を守るためのJR東労組緊急提言」の議論を深めて、どのような未来が待っているのかを予測しました。2年連続の赤字を回避し、雇用と職場を守るためにたたかう仲間をつくり、人間性あふれる職場を目指すために提起します。

現在の財務状況から見る会社の今後の考え方

会社は、2020年度末の鉄道収入の見直しを、定期外収入は在来線関東約80%、新幹線約55%としています。定期収入は約85%の水準に到達し、その後は同水準で推移すると予測しています。あくまでもコロナ禍の特殊要素を除いた見直しであり、新型コロナウイルスが拡大し、ワクチンの完成が遅れば見直しよりも悪化します。

一方、営業費用について、固定費の割合が高いJR東日本は対前年80〜85%の収入を達成しなければ黒字になりません。つまり、**ワクチン開発が成功しても今のままでは赤字を解消できるかギリギリであり、増収とコストダウンをしなければ黒字化は困難**です。

想定される「多能化」の未来

会社は「変革のスピードアップ」の中で、生産性向上の3つの柱を掲げ、デジタルトランスフォーメーションの更なる加速を目指しています。

第1の柱は「駅業務の変革」

第1の柱は「駅業務の変革」です。チケットレスの推進、話せる指定席券売機の拡大、みどりの窓口に抱えない販売体制へのシフトを加速するとしており、駅業務の委託化も進んでいます。このことで駅から「一人」が生み出されます。

第2の柱は「ワンマン運転」

第2の柱は「ワンマン運転」です。設備投資が優先的に行われ、首都圏の長編成もワンマン運転の対象となります。また、ドライバレス運転が実現した場合、運転士は乗務せず、代わりに免許が不要な「係員」がお客さま対応と異常時対応のために乗車します。このことで乗務員職場から「一人」が生み出されます。

このような形で駅や乗務員から生み出された「一人」は、どのような働き方をするのでしょうか。いま、複数の場所で「組織横断プロジェクト」や兼務発令が推進され、駅や乗務



3. 想定される未来
 ○変革のスピードアップ ~サステイナブルなJR東日本グループをめざして~
 ・生産性向上の3つの柱

4. 【2年連続赤字】の場合にどうなるのか
 ○2年連続赤字の場合…銀行等からの信用が低下し不利に
 会社→資金調達困難
 組合員→JR東日本G社員の「信用」に対する便益が低下(ローンの相対額低下等)

6. 危機感を共有し、雇用不安に立ち向かう仲間を増やそう
 ○大切なのは「働く側の視点」で正面から切り込むこと
 ・技術継承を確実に進める「安全第一」の職場
 ・メンタルヘルスを含めた、労働者の「健康確保」

員の通常業務に加え、駅や車内の魅力を向上し、ご利用を増やすための企画立案や、他企業との協業などが取り組まれています。今後は助が必要なお客さまのサポートや、異常時対応なども考えられます。このような形で多能化された社員が「輸送サービススタッフ」と呼ばれるようになり、その育成を加速させるために「新たなジョブローテーション」が行われたのではないのでしょうか。

第3の柱は「スマートメンテナンス」です。AIやIoTの進化によって、施設、電気、車両の各分野で「CBM」の考え方が進みます。人間が一定の周期ごとに現場で行っていた検査は、センサーやカメラを使った検査に置き換えられ、人間はデータを「解析」し、メンテナンスが必要かを決める「判断業務」に注力することが目指されています。

また、蓄電池車や燃料電池車などの「新動力車」の導入で「架線レス化」など設備のスリム化も進むほか、「作時帯方式」の導入で線路閉鎖のライセンズが無くても責任者として従事できる仕組みも目指されています。このように、システム化で技術職から「一人」が生み出され、メンテナンス職場では業務の企画部門化が進み、デジタル人材の育成が進められるのではないのでしょうか。

黒字経営に向けたJR東労組の考え方
 黒字経営に向けては現実を正しく認識した上で実践が必要であり、そのためには働きがいの向上が重要です。しかし「新たなジョブローテーションの実施について」の議事録確認を締結してしましますが、議論内容に基づかない運用によりモチベーションが向上しない実態があり、検証が必要です。働き方が多様化しても、組合員のモチベーション向上とマインドを大切にすることは不可欠です。団体交渉に高め、社友会にはできない、労働組合だからこその議論を通じて黒字経営に向けた提言の実現を目指します。

変化の中でも必要なのは、働く側の視点で切り込み、技術継承を確実に進める「安全第一」の職場と、メンタルヘルスを含めた労働者の健康確保の視点で、施策議論・検証議論をつづけること。その議論を通じて、要求を掲げ団体交渉で確認・協約化し、守らせるたたかいを全組合員で実践することです。

最も大切なのは組合員一人ひとりがその方針を自らのものとしていくかどうかです。全組合員で危機感を持ち、黒字化に向けた実践や組織拡大は行われているのでしょうか。そして組合員を置き去りにしていないでしょうか。現実には切り込み、JR東労組の必要性を導き出し、共に実践することが最も重要です。

本部は、鉄道・バス・医療の安全を価値基軸に据え、施策に向き合います。しかし、「安全・健康・ゆとり」が損なわれる時は労使議論で解決するスタンスに変わりありません。職場からの挑戦で全組合員の英知を結集し、仲間が安心感や希望を持つ展望を示し、JR東労組に結果を出すことを訴えます。

5. 黒字経営に向けたJR東労組の考え方

- モチベーションとマインドを向上させていく
- 職場で出された意見を「団体交渉」に高める

「労働組合だからこその議論」で黒字経営への提言実現を目指そう!