

「JR東日本発足以来 最大の変革と捉える」という提案が示される!

「変革2027」の実現に向けた組織の再編について

12月16日に『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』と『柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について』の2件が提案されました。

会社より約1時間にわたって提案内容について説明がありました。組織再編については、JR東日本発足以来、最大の変革と捉えているとの考え方が示されました。そして、社員の成長＝会社の成長を目指すこと、安全と地域との関係性を維持しながらサステナブルに成長していくこと、鉄道だけではなく3事業（輸送サービス、生活サービス、IT・Suicaサービス）のシナジー（相乗効果）によって収益力を強化していくことが述べられました。その内容は多岐にわたり、私たちの働き方が急速・急激に

変化することは分かりますが、職場現実と会社の思い描く姿がどこまで一致できているのか、現段階では不明瞭であると言わざるを得ません。実施までのスケジュールもかなりタイトであり、実施ありきとなることの無いように労使議論に向き合うことを会社に強く訴えました。

私たちは、取り巻く環境の変化への対応の必要性についての認識は変わりません。そして、組合員の雇用と利益を守ること、安全を損なう点は認められないスタンスに変わりなく、安全・健康・ゆとりの確保の視点で向き合っていきます!

提案内容と労使議論の主な特徴点

「変革2027」の実現に向けた組織の再編について

- 新たな仕事と組織でめざすもの**
- ・お客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造ができる組織
 - ・「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営できる組織
 - ・成長戦略を強力に推進し、収益力を強化し、変革のスピードアップが実現できる組織
 - ・時代の変化に柔軟に対応できる組織

《会社》社員一人ひとりがお客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造をする。社員の成長は、イコール会社の成長である。これは大きな到達点、目指すものである。併せて、安全や地域との関係を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営する。当社グループを取り巻く環境として、従来から非常に経営が厳しいと述べてきた。10年後に来る未来が目の前に切迫している状態である。鉄道運営を持続的に行わなければいけないので、そのような目的が1つである。

また鉄道だけではなく、3事業（輸送サービス、生活サービス、IT・Suicaサービス）を総合的に相乗効果を発揮し、収益を強化して儲かる会社にしていく。それらを通じて働きがい向上、経営体質の強化を実現する。

《組合》組織再編に伴って、要員削減は目的にされているのか。
《会社》組織を再編するので、より効率を追求するが、あくまでも趣旨は社員一人ひとりの成長、お客さまに近い場所での創意の発揮、鉄道オペレーションをサステナブルに運営、成長戦略の強化、収益強化なので、結果的に要員の効果が出る。



《組合》エリアを分ける目的は何か。
《会社》エリアや線区のみならず、それぞれ事業運営できるようになる。今の地域ごとのまとまりを輸送形態、輸送体系などの地域特性を踏まえると、首都圏エリア8つと、東北エリアと、新潟エリアに分けるのが合理的とした。

《組合》本社・首都圏本部・東北本部・各支社、各機関の規模はどれくらいになるのか。
《会社》主眼は効率化ではない。社員数約5万人弱の中で企画部門に属している社員は約1万人で2割強を占めている。当社では、現場において3事業で稼ぐ会社なので、そこに経営資源、人的資源を投入しなければいけないことは歴然たる事実であ

会社から示されたスケジュール

	2021年度	2022年度	2023年度
「変革2027」の実現に向けた組織の再編について	▼12月本部-本社提案、労使議論	▼6月本社-工事事務所再編	
柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について	▼3月ダイヤ改正 通勤手当の見直し	▼4月: ダイバーシティのさらなる推進など (産後パパ休暇新設、キャリアデザイン休職新設、半休の取得要件見直しなど) ▼6月: 企画部門の職名の見直し 基本給の調整(キャリア加算)の見直し	▼10月-翌年機関-支社再編

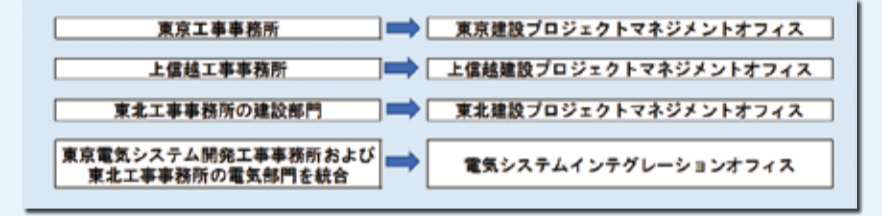
る。要員需給も国鉄採用の方の大量退職で、厳しい状況が続いている観点もあるが、企画部門社員数が多いから組織再編するのではない。内外の環境変化に柔軟に対応するためにどのような組織体が良いのかを考えている。

《組合》設備技術センターが新設されるが、具体的にはどのような機関になるのか。
《会社》現在は技術センターと支社で役割分担をしながら業務を進めている。基本的には、支社の企画部門業務を設備技術センターに統合して、一体となって運営する。電気も同様で、ワンストップで担当する。

《組合》本部以外の支社にはサービス品質ユニットが示されていないのはどうか。

《会社》今のサービス品質改革室はお客さまの声に対応する機能、輸送の安全性に関する機能、CSマインドの教育である。お客さまの声を広聴する機能は現場へ、一般的なCSマインドは本部へ集約する。残る輸送品質に関する業務は、本部でサービス品質改革ユニットとして独立で設けた。その他の支社は、指令と一緒に仕事をさせていただく指令・サービス品質改革ユニットとした。ただし、横浜・八王子・大宮は指令がないので、全部東京総合指令室に統合している。首都圏本部の鉄道事業部のサービス品質改革ユニット所属になるが、在籍勤務として横浜・八王子・大宮で働いていただく。

《組合》工事事務所の配置については、変化するのか。
《会社》工事事務所は設備・電気系の2つになる。基本所在地は変わらない。今と同じような拠点配置になる。



《組合》本社も5本部5部体制と変更する目的は何か。
《会社》グループ全体のかじ取りを本社が行うことが一番良い。グループ経営戦略本部は、グループ全体の進むべき方向性を指し示す。マーケティング本部は、お金を稼ぐためにはマーケティングリサーチも必要なので、どのようなサービスを提供すればよいかを、鉄道サービス、生活サービス、IT・Suicaサービス、MaaSの側面からアプローチしていく。イノベーション戦略本部は、現在のイノベーション推進本部であり、デジタル技術、DXで未来をつくる視点でのイノベーションである。鉄道事業本部は、3事業のシナジー（相乗効果）を発揮して鉄道の運営に注力する。国際事業本部は、新規事業の典型的な例であり、引き続き本部として残る。新幹線統括本部を入れて5本部となり、監査部、建設工事部、エネルギー企画部、人財戦略部、総務・法務戦略部も、引き続き名称を多少変更するが5部体制とする。

柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について

柔軟な働き方の実現に向けた制度改正等

- 企画部門の職名の見直し（2022年6月の組織再編に合わせて実施）
組織再編に伴い、現業機関と同様に、副課長、主席、課員から、副長、主務、主任、指導係、係員に変更する ※エルダー社員についても同様に変更
- 基本給の調整（キャリア加算）の見直し（2022年6月の組織再編に合わせて実施）
キャリア加算の発令・業務内容を「現業機関及び医療機関以外の業務機関への発令を受けた場合（兼務発令時を含み、出向休職発令時を除く。）」に変更。
- 通勤手当の見直し（2022年3月ダイヤ改正に合わせて実施）
特急列車・新幹線の利用が1区間でも通勤手当の支給対象へ。（ただし、新幹線東京・大宮間、東京・新横浜間の相互発着を除く。在来線特急は東京付近における電車特定区間内の相互発着を除く）
- ダイバーシティのさらなる推進（2022年4月1日実施）
 - 産後パパ休暇（無給休暇）の新設：子の誕生日または出産予定の翌日から8週間以内。連続して28日以内取得可能
 - 育児休職等に関する取扱いの見直し：育児休職の分割取得・1歳以降3歳に達するまでの取得の柔軟化

- 自己都合休職を廃止して次の休職を新設
 - ①配偶者帯同休職：当社エリア外（海外・国内）に配偶者の転勤等に帯同する場合、最大3年間取得可能
 - ②キャリアデザイン休職：最大2年まで取得可能
- 半休の取得要件の見直し：半休の取得事由の制約をなくして、事由を問わずに取得が可能に
- 保存休暇の取得要件の追加：予防接種、不妊治療を追加
- 休暇請求手続きの見直し
 - 忌引休暇：死亡証明書等又はその写し若しくはその事実を証明する書類(会葬礼状等)による請求
 - 不妊治療：医師の診断書又は不妊治療連絡カードによる請求
- 駅社員の安全性の更なる向上等を目的として、ウェアラブルカメラを導入。女性社員単独での泊り勤務および車内貫通業務が可能となる
- その他（2022年4月1日実施）
 - 「テレワーク規程」の名称を「テレワーク・ワーケーション規程」に改め、ワーケーションについて明確化する
 - 事前通知の取り扱いについて、「事前に文書等をもって通知する」と変更し、電話による通知を行うことができるとする