



「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ 提出！！ ①

申27号

JR東労組は、「変革2027の実現に向けた組織の再編について」の提案を受けて以降、組合員の不安と疑問解消を目指し、申20号及び申24号にて説明申し入れを行い、労使議論してきました。

提案時から会社が「JR発足以来最大の変革」と述べるように、組合員の労働条件と労働環境に関わる事が説明交渉で明らかになり、非常に大きな変化をもたらす施策であると認識しています。

JR東労組は、社会環境が大きく変化していく中においても「安全・健康・ゆとり」のある職場をつくり出すことが重要だと考えます。会社から「安全は経営のトッププライオリティであることは変わらない」と回答があり、安全が第一であることは労使で認識を一致してきています。今施策によって、働き方や職場の在り方が大きく変化していきますが、世代交代の課題を抱える中でも技術・技能継承を確実にいき、職場に技術を定着させていかななくてはなりません。現在、若い世代の離職が増加傾向にあります。雇用の確保を前提に、定年退職までJR東日本で活躍する人材を育成し、定着させることが必須です。

また、現業機関に一部の企画業務を移管し権限委譲とともに予算を増加することで、これまで以上に柔軟でスムーズに業務遂行ができると示されている一方、さらなる働き方と業務量の変化により、働き度が増すことへの懸念や職場に過度な競争を呼び込みかねないと危惧します。したがって、安全第一で風通しの良い職場風土の構築と必要な要員確保・配置、適正な労働時間の管理、十分な休養時間等を確保すべきと考えます。

激変する環境に柔軟に対応できる組織を目指すための「JR発足以来最大の変革」を担うのは組合員・社員です。また、私たちのモチベーション向上と労働条件の維持・向上、人材の定着と確保は重要な観点です。組合員の雇用と利益を守り、「安全・健康・ゆとり」のある職場の構築と、地域社会からも信頼され親しまれる会社を目指し、団体交渉を行います！

全18項目を申し入れました！

1. 職場現実を踏まえ社会的な構造改革に向き合い、組合員の雇用確保を前提に、安全第一で風通しのよい職場風土の構築と、サービスレベルが向上し納得感が得られる施策とすること。
2. 世代交代の課題を抱える現状認識のもと、安全・サービスレベルのさらなる向上のために、各系統における教育・訓練の充実等による確実な技術・技能継承、人材定着と確保が実現できる施策とすること。
3. 発生する事故や事象について、再発防止のため責任追及ではなく原因究明を行える組織体制とすること。
4. 「変革2027」の実現に向けた施策を担う個々人の特性を踏まえ、キャリアプランの実現など現場の組合員のモチベーションが向上する施策とすること。
5. 組合員が業務を担当するにあたっては、本人の資格、適性、能力等を十分に把握し、本人希望等のキャリアプランを考慮すること。