



# 『変革2027』の実現に向けた組織の再編について

## JR東日本発足以来の最大の改革に立ち向かう！

JR東労組は、2021年12月15日に「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」及び「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」の提案を受けました。

会社は提案時の議論において、「JR東日本発足以来の最大の改革」であると述べました。JR東労組は、今施策のみならず、これまでも様々な施策に対して職場からの声を基に「安全・健康・ゆとり」の確保を掲げて議論してきました。

しかし職場では、「変革2027」を基に施策が矢継ぎ早に進められる状況に対して、「施策のスピードが早すぎる」とへの危機感」と「賃金引き上げや期末手当に見られる経営姿勢への不信感」などが積み重なっている状況にあります。

そのような中、新たな施策である「組織の再編」が提案され、JR東労組は「稼働」ことを前面に出した組織再編であり「現場への予算を強化して権限を移譲する」として「労務管理が強化され、労働強化につながる」との問題意識を持ちました。

したがって、鉄道の安全を守り抜く視点と「健康とゆとり」、労働条件を守り抜く視点を持ち、「新たな施策に対する5本柱」を掲げてたたかいはつくり出してきました。そして、各地本の代表者とともに「組織再編プロジェクト」を立ち上げ、施策の狙いを分析し、要求の骨格や運動づくりについて議論を行ってきました。

## 組合員の生の声に基づき

### 申27号団体交渉において確認した内容！

JR東労組は、申20号及び申24号の解明

申し入れの議論に基づき、申27号「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れを3月28日に提出し、4月7日(第1回)と4月12日(第2回)に団体交渉を行ってきました。全18項目を終了し会社との間で一定の認識を合わせ確認することが出来ました。(※詳細は業務部速報参照)

#### 今施策の前提的な視点

私たちの雇用を確保することや、現在発生している人材流出に対する危機感を訴えました。

#### 鉄道の安全を守り抜く視点

「稼働」ことが目的化されてしまい、社員間の過度な競争をするべきではなく、安全第一の鉄道会社をつくり上げるべきだと強く訴えました。

#### 健康とゆとりを守り抜く視点

「安全第一であることは変わらない」「自由闊達で風通しの良い職場をつくる」「社員間で競争する要素はない」「故意ではない損害について責任や弁償を求めない」ことなどを確認しました。

えました。

「現業機関に企画業務が移管することにより業務量が増加するが、職場の実態を踏まえて必要な要員を確保する」「タブレットの適正な使用方に努めていく」「適正な労働時間管理を行う」ことなどを確認しました。

企画業務を現場社員が行うことになって在宅休養時間や勤務間インターバルをしっかりと確保する必要性を訴えました。「在宅休養時間やその他についても適度な休養がなければならぬ」との回答を引き出し確認しました。

現在「変革2027」のもとで各種施策が進められていますが、現状における問題を指摘しました。「乗務員の業務等の見直し」により徒歩時間や出区時間が短くなり、ゆとりがなくなっている現実や車掌のホーム出場時間の問題、乗務員行路全体がきつくなっている現実。「コストダウンを理由として職場からテレビを撤去、駅から時計撤去」により組合員・社員のみならずお客さまへも迷惑をかけている現実。「統合センターの発足や運輸区の新設」により系統間の連携が取れていない現実や執務スペース・食事スペース・休憩スペースが混在し、落ち着いて業務も食事も出来ない現実や椅子が足りず座ることもできない現実などがあり、「組織の再編実施前には今ある課題・問題点の解消を図るべきだ」と訴えてきました。

会社から「工事など行えば1〜2年かかることはあるが、理想とすれば実施までに

整備して新しい環境をつくり出したい」「それぞれの施策のトレースをして様々なものにフィードバックしていく」ことを確認しました。

交渉の最後に、組合員・社員の生の声を訴え、健全な会社と職場の構築が必要であり、安全第一、様々なハラスメント、労働時間管理も含めたコンプライアンス、管理者も含めた社員の意識に課題があることを主張し、その改善に向けて労使で議論をし尽くしていくことを確認しました。

## 新たな施策に対する5本柱を堅持して、

### 職場議論を深めよう！

本部・本社の団体交渉は2本の解明申し入れと1本の基本申し入れを行い、本社と議論を行ってきました。職場では全社員対象に社員説明が年初から行われていますが、いまだに説明が不足し、組合員・社員の理解が深められていません。一部の職場では管理者が「私に聞かれても分からない」「私も知らない」との発言を行う現実や、質問した内容が返ってこない現実があるとの報告を受けています。

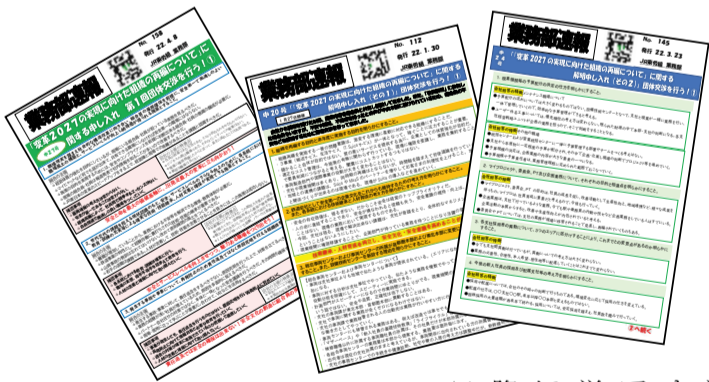
その一方で、4月14日に本社から本部に対して「地方機関における提案等の開始について」なる文書が通知されました。内容は「提案時に通知した実施時期を見据え、各機関において、組織再編に係る具体的な準備を速やかに実施していく必要がある。については、今後、必要に応じて、本社本部間で引き続き議論を行いながら、各地方機関においても、令和4年4月20日以降準備出来次第、並行して、順次提案を進めていくこととする。」と示されています。JR東労組は、12月15日に提案を受けて以降、会社が示したスケジュールを踏

まえ、真摯かつ建設的な議論を行ってきました。そして、申27号交渉については、団体交渉の日程を会社と調整したうえで、4月12日に終了してきました。にもかかわらず、このような通知をすることは、信義誠実の原則に則った対応とは言えず、一方的であると受け止めざるを得ません。また、この間の経過からも本部・本社において必要な整理を行わないまま、地方提案になることを危惧する声も出ています。JR東労組にこのような通知は不要であり、各地方の不安を煽る行為と言わざるを得ません。会社の実施ありきの姿勢は断じて許すことは出来ません。

組合員の声を基にした団体交渉は労働組合JR東労組でしかできません。今後、地方機関での提案が始まり、地方交渉が行われ、より職場現実に即した議論が進められていきます。したがって、申27号交渉では、地方交渉において提案している支社が地本の質問に対して「検討中」「分からない」「まだ決まっていない」との回答をして議論が深まらない現実の改善を求め、「地方議論に必要なデータを示すこと」「検討中のオプションについても示し議論していく」ことを確認してきました。

### 新たな施策に対する5本柱

1. 年功賃金の廃止反対！ 手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！ 更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう！
2. 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
3. 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
4. 拘束時間内における副業は反対してたたかおう！
5. 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！



**私たちの手で、安全第一で働きやすく、仲間を大切にして地域から信頼されるJR東日本をつくり出していこう！**