



「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に

申27号

に関する申し入れ 第1回団体交渉を行う！①

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。

組合の主張

- ◇ 経営体質の強化を目的にしているが、現場にいる組合員・社員が担っている実態を見るべきだ。
- ◇ マイハットなど何でも話が出来て、共有できる職場にしなければ安全第一の職場にはならない。
- ◇ 施策の目的を実現するためには、安全やコンプライアンスを前提に判断出来る組合員・社員の意識の醸成が必要だ。
- ◇ 現場の組合員・社員は報道発表で社内情報を知ることが多いので改善するべきだ。
- ◇ JR東日本の変革のスピードアップをする上で、経営陣と現場での乖離があることを課題と認識すべきだ。

確認事項

- ◇ 雇用確保の考え方は変わらない。
- ◇ 安全が第一であることは変わらない。
- ◇ 組織再編によって、社員間で競争するエッセンスはない。
- ◇ 自由闊達で風通しの良い職場をつくっていく。

会社の主張の特徴点

- ◇ 社員が財産である当社である。リストラ的なものをやるものではない。
- ◇ ビジネスの源は職場である。それなくしてすべての施策はない。
- ◇ 現場に権限移譲したからと言って、易きに流れることは失敗である。
- ◇ 窮屈な職場は良くない。

安全と命を最大の価値基軸に、JR発足最大の変革に立ち向かおう！

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。

組合の主張

- ◇ 離職が増加していることから、業務における不安等を解消できる環境・教育体制が必要だ。
- ◇ 鉄道事業の特性として経験労働に裏打ちされた技術・技能の継承が重要である。
- ◇ 山貨事故の教訓は忘れてはいけない。改めて原則線閉の風土をつくるべきだ。
- ◇ 若手の退職は課題である。人材が定着して、技術・技能を定着させることを抜きには、この施策は成功しない。

確認事項

- ◇ 各系統における教育・訓練は確実に行う。
- ◇ 職場の実態、得手不得手を踏まえて教育を行う。
- ◇ 人材の定着と確保に向けて取り組んでいく。

会社の主張の特徴点

- ◇ 年齢層のひずみはある。この間努力を重ねた結果、世代交代は乗り越えてきた。国鉄採用者から最後の継承期間である。
- ◇ 魅力のある会社になければ人材は流出する。
- ◇ 1人ひとりが持っている経験、ノウハウは重要なファクターである。

安全とサービスレベルを向上させつつ、魅力ある職場をつくり出そう！

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。

組合の主張

- ◇ 発生する事故・事象に対して、責任追及をするべきでない。原因究明を行った上で、対策を立てるべきだ。
- ◇ 業務の経験が浅い社員が増えているため、原因を多面的に捉えるべきだ。
- ◇ パートナー会社任せの対策ではなく、本体と一体となった安全議論を行うべきだ。その時間も確保するべきだ。
- ◇ 現場・現地に立って学ぶことが重要だ。合わせて、VRなどを活用するべきだ。

確認事項

- ◇ 事象が発生しても、責任追及を行うものではない。原因究明を行い再発防止に努めていく。
- ◇ 再発防止に向けて情報共有と必要な教育を行っていく。
- ◇ 過去の対策が確実に実施できているのか把握して徹底していく。
- ◇ 人材の定着と確保に向けて取り組んでいく。

会社の主張の特徴点

- ◇ 安全のルールを棚卸をしていく。
- ◇ 本質的な安全議論をすることが大事なことだ。

責任追及では安全の確保は出来ない！安全文化の創造に組合員の英知を結集しよう！