



## 変革2027の実現に向けた組織の再編について

### 4月22日、本部一本社間において 議事録確認を締結し、妥結する！

JR東労組は、昨年12月15日に提案を受けて以降、「JR発足以来最大の変革」と言われる中、全地本の代表者とともに「組織再編プロジェクト」を起ち上げ、施策の狙いや分析議論を行い、雇用確保を前提に「安全・健康・ゆとり」と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」を踏まえ、安全・時間管理などをポイントに据え申し入れ議論してきました。そして、4月12日に申27号団体交渉を終えました。

団体交渉では、雇用確保と安全第一である考え方が変わらない前提を確認しつつ、組合員・社員・地域・社会的に納得感が得られる施策にするべきだと議論しました。そのために、現行発生している施策等の課題、労働時間管理の問題意識、経営幹部と現場との意識の乖離があることの課題等を議論し、一定程度の確認をしてきました。

今回、一部地本において、本部一本社間の議事録確認の締結前の提案となり、席上で指摘をする異例の事態となりました。議論経過を踏まえた提案内容とすることは確認していますが、地方機関において真摯かつ建設的な議論が行えるよう、議事録確認の整理に向けて鋭意議論を積み重ね、4月22日に議事録確認を締結し妥結しました。

#### ■確認した主な点

- ◇環境が大きく変化する中においても、雇用確保の考え方は変わらない。
- ◇安全がトッププライオリティであることは変わらない。
- ◇発生した事故・事象については責任追及を行う考えはない。
- ◇新たなジョブローテーションについては議論経過を踏まえて引き続き行っていく。
- ◇12支社をエリア分けした場合においても、採用エリアの異動が基本である考えは変わらない。
- ◇個々人や職場の実態を踏まえて業務に集中できる環境をつくっていく。
- ◇今施策は競争のエッセンスはない。
- ◇教育・訓練・安全指導の担当者については、必要な技術・技能を有する社員を指定して配置する。
- ◇休養時間の確保について、在宅休養時間・勤務間インターバルの考え方は変わらない。
- ◇各地方機関における協約の効力、交渉単位の考え方は変わらない。

**安全・健康・ゆとりを担保し、  
仲間を大切にできる職場づくりのために、  
全地本一丸となってたたかい抜こう！**