



申8号 「『グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進』に関する検証申し入れ」を提出！

JR 東労組は、2009 年 10 月 29 日に「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」についての提案を受け、労使の議論を積み重ね、修正提案を経て 2012 年 6 月 21 日に妥結しました。労使議論においては、「安全を大前提としてグループ会社の労働条件を向上する」「出向に頼らないグループ会社の体制を確立する」「10 年以内で若年出向を解消する」「出向期間は原則3年以内とする」「世代交代を担う組合員は技術継承等を踏まえ、出向期間を短縮する場合もある」「本人の希望を把握したうえで、復帰は元職場を基本とする」等を確認しました。施策実施以降、職場の組合員は JR の安全を確保し、技術継承できる車両メンテナンス職場をつくり出すために、取り巻く環境の変化等に対応しつつ、グループ全体の安全レベルの維持・向上と技術継承等に奮闘してきました。しかし、施策実施から 10 年が経過した中で、命を脅かす事象が後を絶ちません。また、グループ会社の年間休日数が JR 本体よりも少ない課題も未だに改善されていません。清掃業務の過酷な労働実態等、労働環境にも多くの課題がありますが、労働条件の最たるものである賃金が低水準であるため、プロパー社員が定着しない現実もあり、技術継承を確実にやっていく体制にも課題があると言えます。よって、組合員の安全・健康の確保を前提に、安全レベルの維持・向上と確実に技術継承を行える職場を確立し、魅力ある車両メンテナンス職場を構築するために、下記の通り申し入れしました。今後、団体交渉を行っていきます。

要求項目

1. 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」の施策実施から 10 年が経過した中において、出向先の労働条件・労働環境等に課題がありながらも、施策を担ってきた組合員の奮闘に対する会社の認識・評価を明らかにすること。
2. 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」の施策実施による安全と技術力における成果と課題を明らかにし、課題解消に努めること。
3. グループ会社における受託業務内容に相違があることから、課題解消に努めること。
4. JR 本体からの若年出向に頼らない体制を確立するため、グループ会社における年間休日増、賃金の増額等、労働条件・労働環境の向上を引き続き図ること。
5. 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」の目的にあるエルダー社員の雇用の場の一つとして、今後においても活躍できる体制を整えること。
6. JR 本体の検修社員の技術力維持・向上を図り、技術継承および異常時に臨機応変に対応できる体制とするため、JR 本体に一定のフィールドを確保すること。
7. 今後の総合車両センターおよび車両センターの業務体制について、「変革 2027」や「ミライの車両サービス&エンジニアリング構創」に向けた今後の課題と JR 本体およびグループ会社の将来像を明らかにし、「安全・健康・ゆとり」の確保を前提に魅力ある車両メンテナンス職場を構築すること。

施策実施から 10 年！職場の声をもとに検証交渉をつくり出し、魅力ある車両検修職場を実現しよう！