



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
 毎月1回20日発行/一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

2023年9月20日
 第753号



JR東労組ホームページは
 はこちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>

定期大会以降 続々と 組織拡大!

盛岡 2名	秋田 1名	仙台 3名
千葉 1名	大宮 1名	ハス東北 (仙台地本) 1名
ハス関東 (東京地本2名・大宮地本1名) 3名	合計で12名加入!	

JR東労組に対するお問い合わせは
 お近くの役員まで!!

「変革2027」の実現に資する就業規則等の改正について提案を受ける！ 過度な競争による分断を許さず、 安全第一で風通しの良い職場を つくり出そう!

9月12日、本部は本社より「変革2027」の実現に資する就業規則等の改正について提案を受けました。

賃金や勤務の取扱いなど多岐にわたる内容であり、私たちの労働条件・労働環境に大きく関わる内容です。

今後①②③の視点で職場での議論を深め、ポイントを明確にして今後の年末手当交渉や「融合と連携」の検証運動、24春闘など同時平行的にたたかいてつくり出していきたいでしょう。

①過度な競争は必要ない

今回の提案の大きな特徴は、期末手当の成績率の増額の見直しです。現行5%、10%、15%であったものが、3%、20%を加えて拡大され、その上に「極めて優秀な者に25%、30%を適用することがある」と示されています。

会社は「業務上の成果や社員の成長をしっかりと評価し、処遇への反映をよりメリハリあるものとするため」見直しとしています。現段階でも「成果主義型賃金ではないか」「成績率の原資をつくるため、他の社員の期末手当が下げられるのは明らかだ」「人が評価するのに正当な評価ができるのか」などの声や、「評価を気にしてミスを正しく報告することが出来なくなる

※参考 JR各社の期末手当における成績率

JR北海道	5%、10%	JR西日本	特に優秀な社員 10万円
JR貨物	5%、10%	JR西日本	優秀な社員 5万円
JR東海	5%、10%	JR西日本	良好な社員 2万円
		JR西日本	出勤停止 マイナス10万円
		JR西日本	良好でない社員、訓告、戒告 マイナス5万円

「では」との声が出ています。今JR東日本グループ内で命に関わる重大事故が発生している中、JR東労組は命を最大の価値基軸に、何よりも安全を優先できる職場の構築に向け取り組んでいます。そして、東中野事故やJR福知山線脱線転覆事故など、過去の重大事故から学び「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再確立と、安全文化の再構築に向けてたたかいてつくり出していますが、そのスタートは「真実を語ってもらうこと」です。会社も「正しく報告する文化」を掲げていますが、現実には事象の隠蔽と言えることが職場で多く発生しています。そのような中、今回の成績率の増額でさらにミスを報告しなくなってしまうのではと危機感を持たざるを得ません。過度な競争につながる成果主義型への変更を許さずたたかいてつくり出していきたいでしょう。

②働き方を考えよう

実施から3年でキャリア加算を廃止し、これまでに適用されていない社員に基本給に2,000円を加えるとしています。賃金は上がりますが、当然ベースアップではなく、「融合と連携」の労働実感が報われるものでもありません。一方「さらに働くことが求められるのか」「異動が前提になるのでは」との声もあります。

そして、休日増や休日明示を変更する場合の取扱いの変更も示されていますが、今系統を問わず「企画業務は増えたが要員は増えない」との声や「年休が入らない」「月に休日出勤が300件を超えている」「職場もある中」さらに生活設計が成り立たなくなるのでは」との声も出されています。

「変革2027」の実現に資する就業規則等の改正について 提案内容

■提案の趣旨について

これまで「変革2027」の実現に向けて、業務改革、働き方改革、職場改革の3つの改革に取り組むとともに、組織再編及び柔軟な働き方の拡大等により融合と連携を進め、構造改革を着実に進展させてきた。このような状況を踏まえ、社員一人ひとりの意欲やチャレンジにより一層応えることで社員の成長を後押しし、「変革2027」の実現に向けた取り組みをさらに加速できるようにする。

■期末手当における成績率（増額）の見直し 図1

業務上の成果や社員の成長をしっかりと評価し、処遇への反映をよりメリハリあるものとするため、期末手当における成績率（増額）を見直す。

■キャリア加算の発展的解消及び初任給の引き上げ

キャリア加算を廃止する。融合と連携などによる多様な業務への従事が進みつつあることからキャリア加算の適用対象者のうち、適用を受けていない者へ基本給に2,000円を加算。エリア職社員及び医療社員の初任給額を2,000円引き上げる。

■一部現業機関における労働時間・休日制の変更 図2

融合と連携により現業機関と企画部門との垣根がなくなっていることなどを踏まえ、常例日勤が主体となっている現業機関については、さらに生産性を向上することを前提に企画部門と同様にする。

日勤勤務においても、これまでの組み合わせ勤務を可能とするため、変形勤務の労働時間数等に10分を加えた勤務種別を使用可能とする。

■日直・宿直手当の増額 図3

これまでの賃金引上げの状況、法令の基準を勘案して増額。

■テレワークの取扱いの見直し

移動時間の取扱いについて、就業規則第81条も鑑みて、労働時間に算入しないと明確化する。

■通勤手当における併行した自社線以外の交通機関の利用に関する見直し

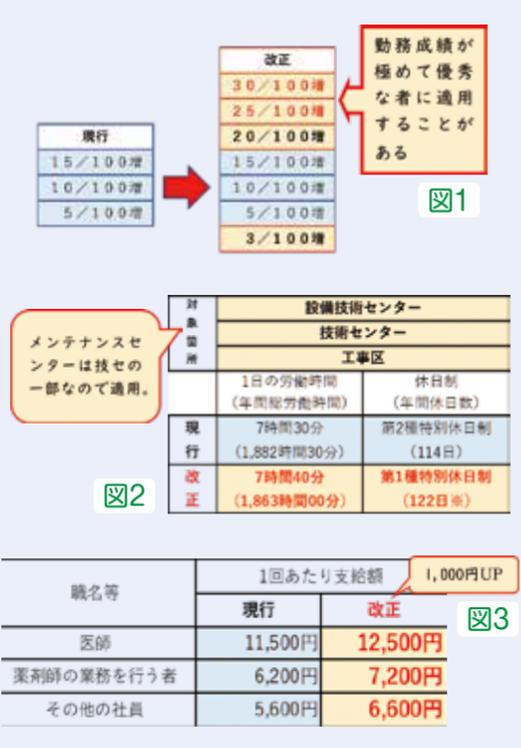
組織再編により広範囲からの通勤が増加していること等を踏まえ、並行した自社線以外の交通機関を利用することにより、出勤時又は帰宅時の通勤時間が15分以上短縮できる場合は、その利用を求めるものとする。

現行：徒歩や乗継時間等を除き、交通機関の標準的な乗車時間が15分以上短縮できる場合
 改正：乗車時間のほか、徒歩や乗継ぎの時間等も含めた全体の通勤時間が15分以上短縮できる場合

■休日明示・勤務等の変更時の取扱いの見直し

休日明示を変更する場合には「休日明示を変更する場合の取扱い」、指定した勤務等を変更する場合には「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」により取り扱っているが、融合と連携等による働き方の変化などを踏まえ見直しをする。

■実施日 令和6年4月1日



③職場現実を踏まえて運動をつくり出そう

会社は、今回の提案内容は「変革2027」の実現に資するものであり、社員を後押しし、チャレンジに心える内容であるとしています。引き続き、JR東労組は職場現実を踏まえ、団体交渉で真正面から向き合い、建設的な議論をつくり出していきたい。そして「なぜこの時期にこの内容の提案をしているのか」など議論を積み上げ、今後の年末手当交渉と24春闘を見据え、運動をつくり出していきたいでしょう。

安全で魅力の持てる仕事と職場を創造し、全組合員でJR東労組へのさらなる結果をつくり出していきたいでしょう!

赤ペン

▼家族旅行で沖縄を訪れた。子どもたちにとって初めての飛行機と沖縄だ▼飛行機は、那覇空港から遙か遠くの地点から低空飛行で着陸態勢に入った。那覇空港の離発着の際に、低空で飛行しなければならぬ「嘉手納ラフコン」だ。沖縄の空は、実質的に米軍の「管轄」下にあり、空の主権が侵害されていると言わざるを得ない現状を感じる中、子どもたちは沖縄のキレイな青い海に目を奪われていた▼ひめゆり平和祈念資料館を見学し、南風原陸軍病院の分室として利用された糸数塚（アプチャガマ）に入塚。ひめゆり学徒隊の当時の生活と解散命令が出されて以降の痛々な現実など、ガイドの語りにも真剣に耳を傾けていたのは印象的だった▼大浦湾に向けて車を走らせると多くのタンパカーと行き違った。大浦湾のキレイな海の先には辺野古新基地建設が押し進められている。日本の国土面積0.6%の沖縄に70%以上の米軍施設が存在し、新基地が造られようとしている現実▼沖縄はリゾート地である一方で「戦争は絶対にしてはいけないこと」「基地はいらない」と気持ちが変わった子どもたちもいる。現地に立って真実を見極める目を養う重要性を改めて感じることができた。(J・F)