



## 申11号 「融合と連携」に関する施策検証等申し入れを行う！

### 要求の趣旨

JR東労組はこの間、「変革のスピードアップ」のもとに示される「現業機関における柔軟な働き方について」「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」等の各種施策に向き合い、真摯かつ建設的な議論を行ってきました。施策の目的について団体交渉では、「安全は経営のトッププライオリティである」という前提のもと、「社員の成長意欲に応える」「お客さまニーズに応える」「業務を集約することで要員削減につながる」等々の考え方が示されてきましたが、組合員・社員からは「**本人が成長を感じていないし、本人の成長が目的になっていない**」「**混雑しているのに窓口を開けるなど指示され地域に根差したサービスができない**」「**要員が減り一人当たりの業務量が増えている**」「**現場の要員が急激に減る一方で補充がない**」などの声があげられ、施策の目的とは乖離した職場実態となっています。また、採用者数の減少に加え若年退職者が後を絶たない状況が未だに改善されず、要員不足の中で、安全確保を前提に、技術継承・人材育成の課題解消に向けた努力も強いられています。

その現実の中、全社的に職場が変化する大規模な施策にもかかわらず、組合員・社員からは「**施策の趣旨や内容が徹底されない**」「**詳しい社員説明がないまま納得感なく施策が実施されている**」「**管理者も余裕がない**」などの声が後を絶たず、非常にタイトな時間軸で一気に進められ、職場の管理者も施策実施のスピードに追いついていません。この職場現実の中で、さらなる統括センター化が目指されていますが、一部支社では提案しているにもかかわらず労使議論に必要なスケジュールを示すことができず、もはや施策を推進している支社さえもスピード感に追いついていなく混乱しているのではないかと思わざるを得ません。さらに、突如本社からは「『変革2027』を踏まえた業務運営に関する考え方について」が説明されましたが、地方においては過去の議論経過にもかかわらず内容と捉えられるものであり、新たな課題が生じることを危惧します。

労使の議論経過や確認事項を職場に徹底させ、職場現実を労使で把握し、安全第一の職場をつくるための諸課題を解消し、組合員・社員の「安全・健康・ゆとり」を確保するために団体交渉を行います！

### 要求項目

1. 『変革2027』を踏まえた業務運営に関する考え方について具体的な内容としこの時期に周知する理由を明らかにすること。
2. 「新たなジョブローテーションの実施について」「現業機関における柔軟な働き方の実現について」「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」等の施策における目的と職場実態が乖離しているため、組合員・社員の声に基づき問題点を改善すること。
3. 安全第一の企業風土を構築するため、技術継承・人材育成の課題について実態を把握し解消すること。また、確実に教育・訓練が行える環境を確保すること。
4. 役割の増加等により業務過多になっている実態があることから、必要となる要員管理の「目安」を示し適正な要員配置を行い、健康とゆとりを確保すること。
5. 安全を第一に、施策を担う組合員・社員のモチベーション向上に資するため、労働条件・労働環境の向上を図ること。
6. 各種施策の実施にあたっては、労使の議論経過と確認事項を現場に徹底させ、遵守すること。

**過去最高の働き度である現実を把握し 24 春闘に向けて議論をつくり出そう！**