

業務部速報



No. 114

発行 25. 6. 5

JR東労組 業務部

申20号

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた 6月4日第1回交渉行っ！ 新たな組織と働き方について」に関する説明申し入れ(その1) NO. 1

交渉開始冒頭にJR東労組の現時点における問題意識を提起する！

提案内容が、多岐にわたり理解することに苦労している。能力昇給により昇給に区分が設けられ「誰が評価するのか」「過度な競争が生まれるのではないか」という声や、乗務員手当などの特殊勤務手当や職務手当の廃止により「鉄道の特性・特殊性が失われ、仕事に対するモチベーションの低下してしまう」という声が多くあり、強い問題意識を持っている。

鉄道の安全はチームワークが重要であり、安全が損なわれる恐れがあるため、現時点において反対である。

職場では、社員説明が行われているが「理解できない」「質問しても即答されない」という現状であり、不安・不満の声が多く寄せられている。したがって、本交渉において施策内容について議論し、安全を大前提に、組合員・社員が安全で健康な施策をめざして議論していきたい。



説明交渉スタートする！

1. 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」を実施する目的を明らかにすること。

会社の考え方

説明内容のポイント

【組織の見直し】

- ・現状の組織形態や制度は、国鉄時代からの供給側視線での考え方であったが、今後は「マーケットイン」顧客視点で考えることができる組織体系にしていく。これまで「当たり前」組織や制度を超えて前に進ませていく。「融合と連携」を加速させること。
- ・事業本部化することにより、支社の業務が事業本部でできるようになる。究極の「融合と連携」の形である。

【人事・賃金制度の見直し】

- ・様々な業務に就く人に「手当」を付けて「融合と連携」を加速させる。
- ・「職務能力給」は、「職能的総合決定給」の根本に変わりはないが、きめ細やかに社員個々の能力の伸長を見ていく。
- ・ベースアップの考え方は、能力昇給を用いることも否定しないが、その都度の議論の中で決定するものである。
- ・期末手当の考え方は、今までは基準額は基準内賃金としていたが、今後どのようにするのかであるが、議論を経て決定していくもの。社員個々に実際に入る額が重要である。

NO. 2に続く