



申4号「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」に関する申し入れ

2件の解明交渉で107項目にわたって議論を行ってきました！

不明な点も含めて議論が必要なため、**全19項目を提出！①**

JR東労組は、重大な事故・事象が続いている中で発表された「勇翔2034」のグループ理念に「安全」の文字が消えたことに対して強い問題意識を持っています。解明交渉で会社は、安心の中に安全があるとの認識を示しましたが、「安全は経営のトッププライオリティ」であるならば、グループ理念から安全を削除するべきではなく、安全第一の企業風土と企業文化をつくり出すという強い決意を、改めて労使共通の認識としなくてはなりません。また、解明交渉において「チームワークで成り立つ会社であることは変わらない」と労使共通の認識に立つことは出来ましたが、チームワークを壊すような過度な競争を職場に持ち込むことには反対です。

「組織の見直しは、究極の融合と連携である」「事業本部になると担務の概念を変えないといけない」などの会社回答から、今後の組合員の働き方や働く場所などが大きく変化していきます。事業本部を1つの事業場にすると、範囲が広くなり組合員に関する安全や健康管理などの議論が確実に出来るとは思えません。また、人事と勤労ユニットを6事業本部に集約することは、本人希望やキャリアプランを尊重したきめ細やかな人事運用が出来なくなるのと同時に、労使間協議の単位が変更されることになり不利益変更であるため集約化するべきではありません。地域総合職の県単位の運用については、今後入社する社員は分かりやすくなる一方、現に働いている私たちについては順調に進む制度ではありません。

JR東労組は、定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更に反対です。組合員・社員からは「融合と連携による業務の多能化により安全が保たれていない」「今でも要員不足の中で、支社などの業務が現場に移管されたら勤務は回らなくなる」「一人で5役・6役担っている」「本人希望やキャリアプランを無視した異動が今も発生し、発令がなくなったらさらに酷くなる」「春の面談で、あなたの課題設定は通信教育とJRE MALLでふるさと納税をすることと言われた」「施策や面談を通じて不当労働行為が発生する」「労働組合との議論時間が短すぎであり、上意下達の経営姿勢だ」など多くの声や職場実態が中央本部に届いています。

したがって、安全第一で健全なJR東日本をつくり出し、労使対等の原則に基づき、新たな格差と分断、不利益変更を許さず、安全・健康・生活を守り抜くために、議論をしていきます！

【共通】

1. 安全第一を徹底し、コンプライアンスの確保と社員間差別がない安心して働ける職場の構築とJR東日本グループの信頼回復に向けて取り組むこと。
2. 鉄道の安全を守るために、チームワークをより深度化させることが必要なことから、職場に過度な競争を持ち込まないこと。
3. 各事業本部内において、各系統の教育・指導担当を配置し、技術力の維持・向上を図ること。また、各系統のプロを育成すること。
4. 組合員の健康を守るために、必要な要員を確保・配置し、時間外労働の削減と適正な労働時間管理を徹底すること。
5. 施策を担う個々人の特性や、生活設計等を踏まえた本人希望・キャリアプランを尊重し、人材定着と確保が実現できる施策とすること。
6. 施策実施後においても、各機関で締結している労働協約と労使の議論経過を踏まえた確認事項等を遵守すること。

②に続く