



「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(その2)」に関する申し入れ提出① 申5号

全地本・全部会から職場議論をつくり出して集約した声をもとに 全70項目を提出!

JR東労組は、安全が蔑ろにされる制度改正や各系統の労働の特性・特殊性がはく奪される制度改正には反対です。また、定期昇給から能力昇給への変更は、競争が職場に持ち込まれチームワークがなくなるとの強い危機感を持ちます。解明交渉で会社は、「勇翔 2034 を実現するための組織の見直しと人事・賃金制度の見直しであり三位一体である」「過度な競争につながるものではない」「能力昇給の区分における評価基準は明らかにしない」など述べ、組合員の不安は解消されず、本当に安全が確保できるのかとの意見が多く挙げられています。

JR東労組は、全地本・全部会から職場議論をつくり出し、組合員のみならず組合未加入者の声と職場現実が中央本部に届けられました。特徴的には「職場に過度な競争を持ち込むこととなり、安全第一ではなくなる」「常に会社・管理者からの評価を気にする制度になる」「各系統の特性や特殊性がなくなる制度になる」「職責・職制が重視され格差が拡大してしまう」「チームワークを重視しないと安全が破壊される」「地域による格差はつけるべきではない」「生活を守るための賃金を実現するべきだ」「60歳以降の雇用が確保されるのか」など届いています。また、「スケジュールありきではなく、労使議論を踏まえて実施するべきだ」との意見もあり、実施に向けた労使議論の重要性を改めて労使の共通認識とし、労使対等の原則に基づいた真摯かつ建設的な議論をつくり出していかなければなりません。

安全第一の職場と各系統の特性と特殊性を堅持し、全組合員の安全と健康と生活を守り抜くために、議論していきます!

私たちの要求 70項目!

【基本】4項目

1. 人事・賃金制度の見直しに伴い、過度な競争を職場に持ち込まず、安全第一の職場をつくり出すこと。
2. 組合員の納得感とキャリアビジョンを実現するための双方向のコミュニケーションおよび人材育成を以下の通り実現すること。
 - (1)双方向のコミュニケーションは、組合員と管理者間での意思疎通が重要であることから、面談形式で実施すること。
 - (2)組合員のキャリアビジョンを踏まえて、組合員と管理者間で立てた課題に応じた人材育成とすること。
 - (3)組合員に対して過度な課題設定やノルマ設定をせずに、組合員と管理者間双方が納得感を得られるとともに、モチベーションが向上する場とすること。
 - (4)管理者に過度な負担とならない体制とすること。
3. これまでと同様に、主務職とT等級は、職場のフォアマン層として、人材育成をはじめ、安全や技術継承などの職場の重要な課題の解決などを担う役割であり、人事評定など管理者が行うべき管理業務を管理者に代わって行わないこと。
4. 組合員に対する評価や人事考課について、納得感ある評価・人事考課を行うため、恣意的な評価を防止する対策を実施すること。また、管理者1人当たりに対する適正な評価社員数を明確にするとともに、管理者教育を実施すること。

②に続く