

申1号「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」団体交渉開催!①

1. 本施策を、組合員・社員の雇用確保と安全第一の職場風土を確立するものとする事。

確認事項 雇用を失うことはない。本施策で、安全の維持・向上を図っていく。

JR 東労組の主張	会社の主張
○「社員の減少もあり、より効率的な業務遂行体制を構築することにより経営体質を強化すること」が本施策の目的のひとつとされている。本施策が、組合員・社員の雇用確保が大前提であるべきだ。	○社員の減少、少子高齢化、鉄道を利用する方が減少傾向。柔軟な働き方でどのように体制をつくるか。安全・サービスレベル向上。雇用を失うことは認識していない。ヒトならではの仕事をしたい。
○「安全はトッププライオリティであり、本施策においても安全は維持・向上させていく」と会社は回答している。その前提として、安全第一の職場風土、安全第一で仕事に集中できる環境を会社が率先して確立していくべきだ。	○安全の観点で言えばトッププライオリティ。施策によって蔑ろにすることはない。システムの置き換えるものはおきかえ、安全の維持・向上を図っていく。

2. 本施策に対し、前向きに取り組む組合員・社員一人ひとりが、働きがいを感じながら、それぞれの能力を発揮し、様々な価値の創出に資すると共に、自らの将来を明確に描けるものとする事。

確認事項 組合員・社員と管理者が普段的にコミュニケーションを取り、キャリアプランを把握する。
新たな業務を担う場合、不安解消に努めると共に、教育体制を構築していく。

○組合員・社員が働きがいを感じながら、その能力を十分に発揮することが必要だ。	○お客様のニーズを把握できるのは現場である。お客様に近い場所で社員の発想力を生かしながら、安全やサービスレベルの向上を図っていく。
○キャリアプランを自発的に描くこと。そのためには、組合員・社員と管理者によるコミュニケーションが前提だ。	○年1回の自己申告書による面談を実施するが、普段的なコミュニケーションは必要だ。しかし、必ずしも本人の希望が叶うわけではない。任用の基準に則り判断する。
○本施策で社員の創意の発揮、自己の成長、働きがいの向上を実現していくとされている。水戸支社としては具体的に何をやるのか。水戸支社の特情を考慮すべきだ。	○10月1日以降、土浦・水戸・勝田営業統括センターが発足する。いわきエリアも支社内で検討しながら来年6月に向けて体制を考えていきたい。地域の発展&鉄道の安全安定輸送を図りたい。大枠を決めるのは本社だが、最終的には支社・現場である。地域との特情を勘案しながら業務執行体制を決めていきたい。
○前向きに取り組む組合員・社員にはしっかり寄り添い、社員一人ひとりの将来像を明確に描けるようにすべきだ。	○ヒトならではの仕事に注力したい。企画業務を担いながら社員も成長してもらいたい。

3. 事故や事象が発生した場合には、再発防止に向け、責任追及ではなく原因究明できる組織体制とする事。

確認事項 原因究明・背後要因などを行い、再発防止に努めていく。
事故・事象を正しく報告正しく伝えられる職場環境が必要。そのためには組合員・社員と管理者による普段的なコミュニケーションが必要。

○この間にも新地駅でのドア扱い不良や速度超過が疑われた事象で、組合員からの正確な報告に踏まえ、調査した結果、真相が究明され、原因もはっきりし、当該の組合員も原因や対策に向き合い、ドア扱い不良に関しては、同様の事象を発生させないために、前向きに努力してきた。その大前提は本人が真実を語ることのできる職場風土、組合員と会社との信頼関係が重要だ。	○事象を発生させた場合、正しい報告が必要。社員・管理者も同様である。事象を正しく伝えられる環境づくりは必要。そのためには普段的なコミュニケーションが重要。また、事故の前にも対策が必要。事故が起こりそうなことも対策が必要。なんでも話し合える職場環境づくりが必要である。
--	---

年功賃金の廃止反対! 手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対!
更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう!