



## 申10号「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れを提出! ①

### 基本交渉とそれ以降の闘いの柱

1. 系統の専門性・特殊性が希薄になり、安全・健康・働きがい損なう形での「業務の融合・兼務」及び「職名の見直し」を許さず、雇用の確保を前提に年功賃金を堅持し、本人希望が尊重され、将来に亘り働きがいを持つ職場と仕事をつくり出す
1. 主たる業務を明確にし、知識・経験を蓄積し判断力・指導力を兼ね備えた人材の育成及び指導者の定着を図り、技術・技能継承を確実に実施し鉄道の安全を守る

JR東労組は、「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の提案を受けて以降、申15号(2020年度)、申5号にて解明申し入れを行い議論してきました。

解明交渉では、本社から施策の肝として「業務の融合と連携」や「一部支社機能を現場が持つことで解決できるものは現場で解決する」など示されました。また、職名の見直しの理由として「当社の社内分業は、系統の仕事の垣根が最たるもの」「役割分担に捉われない意識の醸成」「色々な人が色々な仕事を出来るように職名上も担保する」など回答されました。一方、職名の見直しが提案されていることから、当然団体交渉で標準数の示し方を明らかにすべきと求めてきましたが、未だ示されていません。また、安全レベルの向上の考え方について、系統のプロは必要、一つの事に精通する事を否定はしないとしつつ、多くの社員が様々な経験をする事で安全レベルも向上するとの考えも示されています。

提案以降、職場議論を積み上げてきていますが、解明交渉を受け改めて職場から安全と健康の確保、働きがいの維持・向上など強く求める声が集約されています。変化への対応の前提として、鉄道は経験労働を主体とした職種であり、経験は安全教育や日々の体験から得た知識と技能によって支えられてきたことを改めて認識すべきと考えます。また、様々な担務を担い能力を発揮する社員、一定の担務を集中して担い能力を発揮する社員の全てがJR東日本の財産であると位置付け、雇用の確保を前提に、全組合員が将来に亘り働きがいの持つ職場と仕事をつくり出せる施策とすべきです。

今施策は、大変革と言える内容であり、内外から注視されています。社会が変化しようと公共交通を担うJR東日本の「社会的使命」と「安全第一」が大前提である事は揺るぎません。この間、様々な変化への対応を労使で真摯に向き合い鋭意議論し、一定のルール化を図り、安全と健康の確保・働きがいの維持・向上を目指してきました。今こそ、職場現実と声を重視し、労使間において建設的な議論を積み上げ、守るべきものを守り継承し、社員と家族の幸福を実現する事が求められています。

したがって、健全な経営基盤の確立のもと、組合員の雇用と利益を守り「安全・健康・ゆとり・働きがい」を目指し、団体交渉で議論していきます。

## 要求項目

### 【共通】

1. 雇用の確保を前提として年功賃金を維持し、全組合員が活躍できる職場と仕事をつくり出す施策とすること。
2. 安全と働きがいの向上を前提として主たる業務を明確にし、組合員の誇りと責任感の維持・向上と、キャリアアップの実現などモチベーションが向上する施策とすること。
3. これまで実施してきた各種施策等における労使議論の経過と、確認事項を遵守し履行すること。