

ライフサイクル制度を一方向的に否定した、新たな人事運用の提案内容に 立ち向かい、安全と安心感の持てる職場を創り出すために 議論を巻き起こそう！

3月28日、JR東日本会社は中央本部へ「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」の提案を行い、職場への周知を行った。会社は、新たなジョブローテーションの実施として、多様な経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させることを目的とし、これまでの駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を見直すために柔軟な運用とするとし、具体的に(1)車掌試験、運転士試験を廃止する。今後の乗務員への異動は任用の基準に則り取り扱うこととする。(2)車掌を経ずに運転士になることを可能とする。(3)車掌及び運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一することとする。(4)駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することを可能とする。(5)同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動又は担務変更することとする。の5点に加えて、ライフサイクルの深度化制度を今年度の異動をもって廃止、賃金制度の改正を行う、実施日は2020年4月1日としている。

この「ライフサイクル制度の変更」は、職場で大きな波紋を呼んでいる。多くの組合員から「会社は何を考えているのか、絶対におかしい」「10年以上同じ職場で何が問題なのか」「安全は言葉だけで投げ捨てた。大事故が起こらないと分からないのか」「乗務員の仕事を軽んじている」と怒りの声で紛糾している。また「今後が不安で仕事にならない」「誇りやプライドなどが失われ、モチベーションが下がる」「転職を考えている」と不安や憤りで未来への絶望感に浸る声も出されている。さらに「組合対策の施策としか見えない」「これをやるために会社は脱退策動をし続けている」と、一方向的に破壊されている労使関係と労使で積み上げてきた安全哲学の崩壊に強い危機感を訴えている。今ある課題をどのように改善するのか、積み上げてきた価値観・現場力は維持・向上していくのか、言葉尻の文面や一方向的な社員説明では伝わらない。それは、この間の施策や業務の変化・人事運用を見ている限り、理解と納得ができないことが多く疑念が職場に蔓延しているからだ。

昨年度から「乗務員勤務制度の見直し及び賃金改正」「駅の変革」「乗務員基地再編成」と未来ビジョンについて、大きな変化の構想を打ち出している。当然、この「ジョブローテーションの実施」は深く関連しているのは明らかであり、そこに安全・異常時対応・防災に対峙する鉄道企業という絶対価値を読み取ることができない。

東京地本は、職場の実態を踏まえ、経営側の主張と構想を照らし合わせ、現行のライフサイクル制度を「新たなジョブローテーションの実施」の内容に変更していく場合に、以下の危機感を持つ。

- ①各系統のプロがいなくなり、専門性や技術・技能の蓄積が現場で養われていかない。
- ②安全に関する教育・異常時等の対応が弱まり、鉄道の根幹に関わる事態が起きてしまう。
- ③担務の変更・異動が強制されて、仕事への誇りや働きがい・帰属意識が薄れていく。
- ④評価に対して敏感・過剰になり、チームワークが弱まることで現場力が低下する。
- ⑤賃金を含む生活条件が現行よりも下回り、将来への生活設計・安心感が持てなくなる。

これまで、制度や施策について、私たちの基本的姿勢は、企業の安全風土の構築と労働意欲に直結する安全・健康・働きがいの持てる職場の実現を基軸にすることで、会社の発展と組合員・家族の利益の実現をめざしてきた。その下支えは、長年の献身的な努力によりつくり上げられ「利他の精神」「チームワーク」「仕事や自社への誇り」が人間労働の質と企業価値を高めている原動力である。

東京地本は、上記の5点が低下する制度の変更は「経験労働の否定」「人間労働の否定」「現場第一主義の否定」であり、安全確立の成就から離れていくこととなるので認めるわけにはいかない。

今後は、団体交渉等での労使議論になるが、職場からの議論と実践で職場のあるべき姿を構想し、社会情勢を踏まえ、JR東日本のあるべき姿を労働者の立場から創造した提言をつくりだそう。そして、今こそ組合員の英知を結集し人間性のある現場論議を巻き起こし要求を掲げ、労使が対等かつ誠実に議論する強固な組織を確立していくために全組合員の最大結集をめざそう！

2019年 4月 6日
東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部

緊急支部・分会代表者会議ならびに第3回全支部三役会議の議論を経て
ライフサイクル制度を一方向的に否定した、新たな人事運用の提案内容に立ち向かい、安全と安心感の持てる職場を創り出すために議論を巻き起こそう！を発出！