

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部機関紙

JR東労組東京

No. 398

東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部
 住所：台東区上野7-1-1 上野駅新幹線本屋内
 電話03-5830-2256 FAX: 03-5830-2258
 発行日：2022年 4月 1日
 発行人：柳 明則/編集人：塚崎 将幸
 一部20円(組合員は組合費、OB会員はOB会費に含む)



2022春闘のたたかい

定期昇給(係数4)確保!

「ベアゼロ」
 「21春闘での昇給係数2カット」
 「第二基本給凍結」など、再申し入れを行い

「6,447件」の組合員・社員と共にたたかい抜く!

しかし、3月31日、苦渋の決断で妥結!

JR東労組は、22春闘で定期昇給完全実施、年功賃金・生涯賃金の減額反対、ジョブ型雇用導入反対、ベア一律(エルダー組合員含む)の基本賃金6,000円引き上げ、21春闘定昇給カットの課題解決、第二基本給制度の凍結、65歳定年制、総合労働条件改善要求を掲げて、たたかい抜いてきました。しかし、会社は、第一回団体交渉でベアゼロ、定昇2カットの21春闘と同様の現状認識を示し、職場現実、生計費、物価上昇など、私たちの生活実感とは大きくかけ離れる回答に終始しました。

そこで中央本部は、「22春闘緊急アンケート」を実施。このアンケートには7,500を超える回答が寄せられました。本部団体交渉団は仲間の声を基に満額回答を更に会社に求め第2回交渉に臨み、さらに青年部が行ったアンケート(転職を考慮する63.7%、JR東日本に魅力を感じない91%、昨年の定昇カットに満足していない95.8%)の結果を示し、組合員のモチベーションの低下を訴えてきました。

その結果、3月17日の会社回答は、定期昇給については要求通り「昇給係数4」の完全実施を確保できたものの、「ベアゼロ」の完全実施を確保できなかった。ベアゼロ回答の他、昨年の定昇カット分への支給、第二基本給の凍結、65歳定年制導入については要求の実現には至りませんでした。

他の労働組合は早期に妥結しましたが、JR東労組は、この会社回答に対し、「6,447件」の組合員・社員の声を集約し、再申し入れを行いました。

| 要求 | 回答 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 組合員の基本給を一律6,000円引き上げること エルダー組合員の基本給を一律6,000円引き上げること 定期昇給を実施し、昇給係数は「4」とすること 2021年4月1日に実施した満55歳未満(当時)の組合員に対する「定期昇給のカット分」を「別途支給」すること 第二基本給制度凍結 | <ul style="list-style-type: none"> ベアゼロ 定期昇給(昇給係数4)実施 |
| <ul style="list-style-type: none"> 組合員(契約社員Aを含む)の基本給を一律6,000円(定期昇給含まず)引き上げること 2022年4月1日以降の契約社員B及び日給臨時雇員の基本日額を一律15,000円にすること 定期昇給を実施すること 2021年4月1日に実施した満55歳未満(当時)の組合員に対する定期昇給のカット分を別途支給すること 55歳以上の基本給減額制度を見直し、改善すること 65歳定年制を導入すること | <ul style="list-style-type: none"> 定期昇給(2022年4月1日現在、満55歳未満の社員) 定期昇給を実施し、その際の昇給額は協約第158条に定める所定昇給額、及び協定第22条に定める昇給基礎額とする。 2022年度中に満55歳に達する社員については、満55歳に達する日の属する月の翌月1日以降の基礎給額に6,000円を加える。 |

2022年7月9日(土) 13:00~ 東京地本会議室

JR東労組東京地本 第39回地本大会

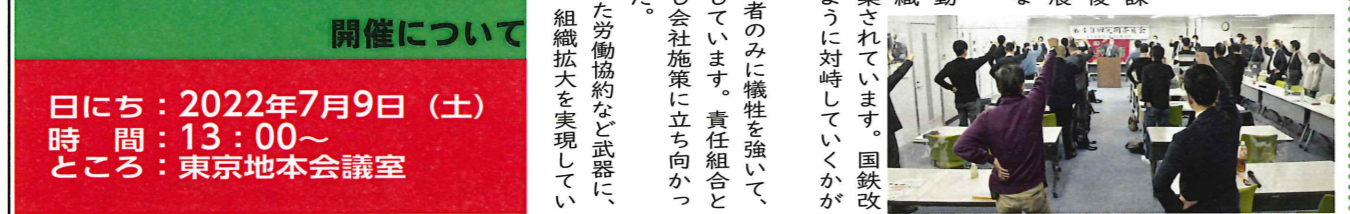
開催について

日：2022年7月9日(土)
 時：13:00~
 ところ：東京地本会議室

今年も安全・健康・ゆとり・働きがい・希望の持てる会社施策と誇りの持てる賃金を目指して東労組運動を創りだそう!

(委員会詳細については職場討議資料を参照してください。)

地本委員会開催



JR積立年金

全組合員の方に希望書が入っております(ご希望の方は、FAXまたは鉄道ファミリーのホームページから)。

希望書の締切日は、2022年4月30日となっております。

JR積立年金は制度上、ご加入できる年齢が決まっております。詳しくは当社までお問合せください。

既にご加入されている方には、別途、ご自宅宛に増口・減口のご案内をさせていただきます。

JR積立年金の資料請求は、鉄道ファミリーのホームページからも受付ができます。

【AIG自動車保険】

「お車を購入予定の方」「他社で契約されている方」あなたの自動車保険を見直しませんか。まずは、気軽に見積依頼書を送りください。

JR総連総合共済

JR総連に加盟する仲間が加入し、お互いを助け合う共済制度です。

組合員相互の信頼関係の基に成り立っています。掛金月1,000円。

総合共済共済

Q&A

2022年 春募集を4月1日よりはじめます。

「春募集用封筒」は3月24日以降に地本へ到着します。

「アフラックがん保険・医療保険」

①がん保険未契約者の方には、がん保険の「生きるためのがん保険Days」をご案内します。

②がん保険既契約者の方には、医療保険の「EVER Pri me」をご案内します。

☆ご案内商品をご希望の場合は、希望書表面に丸印と、裏面に「住所・ご連絡先を必ずご記入の上、希望書をご提出してください。」

【JR積立年金】

全組合員の方に希望書が入っております(ご希望の方は、FAXまたは鉄道ファミリーのホームページから)。

希望書の締切日は、2022年4月30日となっております。

JR積立年金は制度上、ご加入できる年齢が決まっております。詳しくは当社までお問合せください。

既にご加入されている方には、別途、ご自宅宛に増口・減口のご案内をさせていただきます。

JR積立年金の資料請求は、鉄道ファミリーのホームページからも受付ができます。

【AIG自動車保険】

「お車を購入予定の方」「他社で契約されている方」あなたの自動車保険を見直しませんか。まずは、気軽に見積依頼書を送りください。

JR発足35年!黒字の証明!!

国鉄改革とは何であったのか。この命題に即答できる世代が少なくなる中で、2022年4月1日、JR東日本は発足35周年を迎えた。JRの前身である国鉄の赤字は、第二次世界大戦後の引き揚げられた探検家と年金に膨れ上がった職員給与の採用と年金に膨れた赤字ローカル線の建設という構造的な問題であつた。国鉄の赤字は1日あたり47億円で、当時の国鉄当局内部でも政府が推し進めようとする改革に「反対」であつたことは言うまでもない。「反対」であったことは言うまでもない。「反対」であったことは言うまでもない。「反対」であったことは言うまでもない。

「JR東日本」の赤字は、国鉄改革の「反対」であったことは言うまでもない。「反対」であったことは言うまでもない。「反対」であったことは言うまでもない。

新生展望

「会社」の言いなりにはならない。「モノ言」政策論争が今の会社の礎を築いたことは間違いない。しかし、「企業」の寿命30年説「ある」政策論争が今の会社の礎を築いたことは間違いない。しかし、「企業」の寿命30年説「ある」政策論争が今の会社の礎を築いたことは間違いない。

鉄路を守る!仲間たちよ立ち上がれ!!

- みなかみホテルシラクベア宿泊券
 渡辺 千鶴(中野電車区分会・家族)
- びゅう商品券
 植田 行洋(リズ東京分会)/鈴木 久(支社出向者分会)/石井 雅晴(総務部分会)/池田 豊實(品川分会OB)/斎藤 修一(JETS)/佐藤勝敏(松戸運転区OB)/立山 進(松戸車センターOB)/高田 浩次(田町駅分会OB)/木村 昌美(上野新幹線第二運転所ソルジャー・家族)/田尻 利文(田町運転区分会OB)
- QUOカード
 外塚 繁三(池袋運転区OB)/児玉 英雄(東京通信技術センター・エリダー)/萩原 一<(中野電車区分会・家族)/松尾 伸一(松戸分会OB)/山王堂 副樹(東京分会)/田代 正記(東京新幹線運輸区)/杉本 範明(東京電気工事事務所信号システム)/和田 泰子(松戸電車区分会OB家族)/関根 巖(総務部分会)/速藤 信介(東京新幹線運輸区分会)
- スイスチョコレート詰め合わせ
 石田 夏鈴(東京総合車両センター・家族)/松林 英夫(蒲田電車区OB)/吉田 由紀(上野電車区・家族)/磯村 和生(田端電車所)/吉田 修(上野電車区)
- カレーの壺
 平田 大介(総務部分会)/藤原 光男(池袋運輸区分会OB)
- (敬称略)

JR総連総合共済

総合共済 その⑤
 銀婚式祝い金 20,000円

結婚して3年、おめでとうございます!
 自動給付されます。申請の必要はありません。

総合共済 その⑥
 退職祝い金

総合共済加入年数によって2,000円~40,000円以内、退職金の対象もありますので、分会役員または東京地本まで必ず連絡を、エリダー専用ダイヤルまでご連絡ください。

JR総連総合共済について、シリーズで簡単にお知らせしてまいります。JR東労組に加入していること、総合共済の掛け金を納入していること、この条件を満たしていないと給付対象にはなりません。

お疲れさまでした!

2月退職
 阿部 信市さん(東京総合車両センター)
 新保 丞さん(支社総務部人事課・出向)
 小林 透さん(東京総合車両センター)

3月退職
 椎名 勝則さん(東京総合車両センター)
 相馬 浩さん(東京総合車両センター)

★退職者激励会開催します!

日：2022年6月18日(土)
 じかん：12時より
 ところ：東京地本会議室

ご家族も含め、お誘い合わせの上、ぜひお越しください。

お年玉プレゼントタイム 当選者発表!

多数の応募ありがとうございました!
 当選された皆さんおめでとうございます!

当選者発表!

お年玉プレゼントタイム

「柔軟な働き方」「組織の再編」が提案される!

1. 見えてきた「構造改革」の全体像

2021年12月、支社から「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」(以下「柔軟な働き方」)を、本社から「変革2027の実現に向けた組織の再編について」(以下「組織の再編」)の提案を受けました。

「柔軟な働き方」は、①東京、新宿、中野、上野の各営業統括センターを設立、②東京、新宿、上野の各営業統括センター内にマネジメントオフィスを設置、③地区区分を5地区から3地区に見直す、④各地区指導センターは廃止というものです。会社は「柔軟な働き方」について、「システムを超えて社員一人ひとりの活躍のフィールドを拡大し、新たな価値を創造していく必要がある」と説明しています。

「組織の再編」の主な内容は、①現業機関の再編(車両センター及び総合車両センターを新幹線統括本部、首都圏本部、東北本部または新潟支社の現業機関とするなど)、②企画部門の再編(首都圏本部、東北本部の設置など)、③現業機関と企画部門間での業務移管と部課再編(ユニット制導入など)というものです。会社は「JR発足以来最大の変革である」と述べています。

2. 社会の構造改革の理解を深める

さて、会社は何故こうした「大変革」を進めようとしているのでしょうか。それを理解するためには、私たち自身が、日本社会全体の構造改革について把握することが重要です。

日本社会は「Society5.0」実現に向けたスピードが加速しています。「Society5.0」はITを活用しながら、DX(デジタルトランスフォーメーション)を通じて日本を未来社会へと導く取り組みです。新たな社会を作り上げるため、様々なサービス・ビジネスがすでに創出されており、新型コロナウイルスの影響も相まって、その重要度がさらに増しています。

こうした社会全体の変化を背景にして、2018年に「変革2027」が発表されました。「鉄道起点」から「ヒト起点」へと経営の起点を転換し、「鉄道」「生活」「IT・Suica」サービス3事業の融合化が打ち出されました。人口減少やEコマースを中心とした人々のライフスタイルの変化を踏まえ、10年後の未来に向けてビジネスモデルを変革することを目指した経営戦略でした。

2020年9月、コロナの影響で当初予定していた未来が、突如目の前に現れたことから、会社は「変革のスピードアップ」を打ち出しました。3つの事業が重なる部分を広げ、それぞれが相乗効果を発揮させていくことが収益比率を変える鍵とし、運輸セグメントとそれ以外のセグメントの営業収益率「6:4」と設定し、将来的には「5:5」の早期実現を目指しています。その成長エンジンが「Suica」と「MaaS」です。Suicaの共通基盤化を実現し、「JRE生活圏」の構築を目指し、

鉄道利用以外の生活にJR東日本グループが関わっていくことを最大の目的としています。

3. 「柔軟な働き方」「組織の再編」の狙いは何か

「変革2027」はJR東日本版DXと言うべきものです。そのスピードアップに基づき、具体的な施策として「柔軟な働き方」「組織の再編」が提案されました。「柔軟な働き方」の核心点は業務の融合化です。これまで現業機関の業務は専ら分業に基づくものでした。今後、業務は融合化され、社員には複務化・多能化が求められることとなります。すでに職種を冠した職名は廃止されました。現業機関と企画部門の業務を融合する「柔軟な働き方」を主とすれば、「組織の再編」は従と言えます。すなわち、働き方の変化に対応して組織を再編するという事です。分業の見直しは、鉄道150年の歴史の中で培ってきたものを大きく変えるものと捉えなければいけません。

会社は「前例にとられないチャレンジで、一人ひとりが主役となって改革の新たなステージを切り拓こう」のスローガンのもと、「新しい会社を創ろう!」を旗印とし、3つの改革(業務改革、職場改革、働き方改革)の推進を掲げています。JR東日本グループは、安全をトッププライオリティとし、会社・システム・組織(職場)・仕事の垣根を超え「ヒト起点」での「新たな価値の創造」、これまでの役割分担にとられない「柔軟な働き方」を進め、「フレキシブルな働き方」を実現するとしています。

この狙いは、輸送サービスの需要が減少する中で、いかに固定費を下げるかを大きなポイントとし、DX推進による構造改革(生産性向上・業務効率化)を進めコスト構造を柔軟化し、それに合わせた社員の働き方を変えていくことにあります。そのために、「鉄道人としての使命感」「新たな価値創造のために外へ向かって開かれた挑戦意欲」という二つのマインドを持った人材育成を図るとしています。「柔軟な働き方」「組織の再編」によって、「多様な人材の活躍」が促進され、「新たな成長分野へ労働力の移動」が想定されます。施策の根底にJR東日本の「体質改善」が貫かれているということを見なくてはなりません。

4. 職場と働き方はどう変わるのか

【会社資料より抜粋】(4つの「できる組織」)

- お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造が実現できる組織
- 「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営できる組織
- 成長戦略を強力に推進し、収益力を強化し、変革のスピードアップが実現できる組織
- 時代の変化に柔軟に対応できる組織

では、実際に職場と働き方はどのように変わっていくのでしょうか。会社は「新たな仕事と組織で目指すもの」で目指す組織の形として4つの「できる組織」を打ちだしています。

現業機関と企画部門間、現業機関間、支社間、会社間の調整を無くしワンストップで企画内容を進めていくことを通じて、鉄道事業の固定費の削減と社員の働きがいの向上を目指すとしています。「生活」「IT・Suica」サービスの収益を上げるために、今までの日々の鉄道オペレーションを遂行しながら、様々な企画業務を現業機関の社員が担うこととなります。

【会社資料より抜粋】(これからの役割)

- 各現業機関で企画業務に関わる機会が拡大
- お客さまに近い場所で自分の可能性を最大限發揮し、価値創造・課題解決ができるようになります
- システムや企画部門との垣根を超えた業務に従事することで、働き方も柔軟になります
- 権限移譲によりスピード感をもって判断することが出来ます
- 日々の鉄道オペレーションを遂行しながら、地区センター等が担っていたエリアマネジメントや他箇所の社員と連携し企画業務を推進

「柔軟な働き方」「組織の再編」は、現業機関と企画部門間の調整などの時間や手間をワンストップで行えるようにすること。これまでの運転士、車掌、駅、工務、車両と別れていた現業機関の業務を複数の業務を行えるよう融合化し、職場で完結させるのが一番の狙いです。今まで組織横断PTや委員会活動、様々な企画業務は自己啓発の領域で行ってききましたが、今後は通常業務として担います。そして採算性も求められることとなります。

5. 構造改革に立ち向かおう

東京地本は「変革2027」諸施策を積極的に担う立場を明確にしています。会社は国鉄改革以上の大変革と述べています。一方で、「変革2027」は5年目を迎えますが、「管理者が施策を社員にきちんと説明できていない」という声が多く出され、あきらめ感や不信感が充満しています。依然として「理解」と「納得感」が低いのが現実です。

また、兼務業務、企画業務を担った方から多くの声が上がっています。その声は自分が担った仕事の成果ややりがい、達成感などがJoi-Tabの「Yammer」に投稿されています。他方、課題についての投稿はあまり見かけません。成果や達成感の裏側にある苦労や課題についてきちんと見ていく必要があります。私たちは安全や健康管理、労働時間管理について

強い危機感と問題意識を持っています。「月の超勤時間がギリギリ」という声も少なくありません。

さらに、グループ会社一体となった「業務の融合」ですから、出向の問題が出てくるのが予測されます。JR東労組は会社と「出向期間は原則3年以内」という協約を締結しています。会社は組合加入者、未加入者の区別なく平等に取り扱うとしています。しかし、一部経営陣、一部管理者による組合加入者に対する「不当労働行為」や労働組合に対する嫌悪感、団体交渉権を持たない社友会が多数を占める状況では、不安や不信感が増すばかりです。

職場の率直な意見が出せる環境、風土をつくりだし、安全や労働条件・環境等の問題をどう解決するのか。問題を解決する手段は労働組合しかありません。安全は保守的です。3つの改革は革新です。保守と革新の二刀流が求められるなか、現状は安全と業務の融合は二律背反となっています。この二律背反・対立する状況を克服し、安全と変革を両立させなければなりません。ますますJR東労組の必要性が高まっています。

6. 「柔軟な働き方PT」に結集しよう!

自ら施策を理解する主体性が重要です。東京地本は「柔軟な働き方プロジェクト」(以下「JPT」)を立ち上げました。これまでJPTでは、「新型コロナウイルスの感染拡大で、2期連続の赤字を覚悟しなければならない状況下であること」「コロナ渦により、社会・経営環境が大きく変化する中で、構造改革は避けられない状況であること」を踏まえ、私たちにどのような施策でなければならないのか、議論を重ねてきました。将来を担う組合員・社員に責任をもち、「安全・健康・ゆとり・働きがい・希望のもてる」会社施策をつくり出さなければなりません。

私たちの雇用と生活、安全と命を守るために、大変革への向き合い方を失敗するわけにはいきません。避けて通れない構造改革の荒波が容赦なく押し寄せる厳しい状況下ですが、安全性の低下や労働条件の切り下げに対しては、声を大にして訴えていきます。「変革2027」を担う立場を明確にしつつ、「安全、健康、ゆとり」の問題点については是々非々を明確にして会社にぶつけます。同時に問題点のみに拘泥するのではなく、組合から逆により良い施策とするための提言を行います。すでに1月18日、50項目の解明申し入れ(東地申5号)を提出しました。今後、JPTに未加入者を含む多くの仲間の参加を得て、さらに活発に議論をつくり出していきます。

このまま労働組合・労働者がバラバラのままでは良いのか?という多くの声が出されています。東京地本再建大会の誓い「4本の柱」をもとに、「JR東労組に戻るべきだ」と職場から声があがき出る運動・組織を目指そうではありませんか。

職場に根ざした具体論でJR東日本の「構造改革」に立ち向かおう!