

# 情報 ひがし労

JR東労働組合 中央本部  
 発行人 松下 明  
 編集者 情宣部

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」

「賃金制度等の改正について」  
 妥結にあたっての見解

中央本部は、1月31日に申19号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施及び賃金制度等の改正に関する要求実現を求める申し入れ」の団体交渉を行った。しかし、駅から運転士への直接登用や試験制度の廃止など対立した内容はあるものの、これ以上の進展が見られないことや4月1日の実施期日を鑑み、苦渋の決断ではあったが妥結した。

本部は、昨年3月28日「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」、5月14日「賃金制度等の改正について」、9月25日「賃金制度等の改正について（追加）」の提案を受け、これまでに計13回の申し入れを行い団体交渉を積み重ねてきた。

その中では、特に①概ね10年の運用変更による経験労働の形骸化②安全第一よりも柔軟な運用を優先する車掌未経験の運転士登用③過度な競争意識を醸成しかねない試験制度の廃止④現行の運転士にとって改悪となるライフサイクルの深度化の廃止に伴う基本給調整の剥奪⑤施設系統であるにも係わらず設備センターのみを基礎的資格の取得に伴うキャリア加算の対象外にするなど、課題を明確にして精力的に団体交渉を行ってきた。その結果として、第一に、概ね10年の運用変更はあくまでも目安であり職場実態に応じて運用すること。第二に、車掌の位置づけや業務経験の重要性は変わらないこと。第三に、車掌未経験による運転士登用を行う場合は事前実習を行うこと。第四に、今後の運用を左右しかねない管理者への指導を徹底していくこと。第五に、教育・訓練等の内容は線区の特情に応じ地方機関において深めていくことなどを確認してきた。

一方、JR東労組は組合員の声に一切耳を傾けることなく何一つ成果を生み出せないまま、会社が示した8月末までの労使協議のスケジュールどおり8月31日に妥結した。『妥結にあたっての見解』では、フォアマン層の育成や役割の重要性、自ら描いたキャリアを実現するための面談などと示されているように、崩壊した労使関係の正常化を夢想している姿勢は労働組合の存在価値を喪失している。さらに、東京・水戸・八王子地本を中心とした“JR東日本輸送サービス労働組合”なる分裂組織の画策によって、組合員は四分五裂し組織は瓦解している。

今後の闘いは、組合員の声をより反映していくために各地方本部へとフィールドを移していく。あくまでも、新たなジョブローテーションの目的は、ワンマン運転の拡大や輸送サービススタッフを見据えた要員需給への柔軟な人事運用を可能にした「いつでも・どこへでもの配置転換」、かつ、それに応える“意欲”や“成長”という名の従順な社員づくりにある。そのことに踏まえ、地方交渉においては本人希望を追求することで曖昧な任用の基準にメスを入れつつ、技術継承や安全風土の確立に向けて、地方の特情に応じた具体的な運用や要員問題、車掌未経験に対する教育等を焦点に闘っていく。

同時に、新たなジョブローテーションにおける地方交渉の闘いと結合して20春闘を推し進めていく。20春闘の最大の課題は、経団連の主張する「年功序列型賃金体系や終身雇用制である日本型（メンバーシップ型）雇用とジョブ型の雇用区分の組み合わせ」「賃上げのモメンタムの維持」に示されている。それは、いわゆる仕事への貢献度や働き度、成果・評価主義に基づく昇給制度や職務を意識したジョブ型雇用への変質を意味している。このことから、20春闘は新たな人事・賃金制度の見直しの布石と位置づけ、年功序列型賃金を堅持していく。併せて、株式会社JR東日本ステーションサービスとの協約締結をバネに、グループ会社・パートナー会社との協約締結を推し進め、劣悪な労働環境で働くすべての組合員の労働条件の向上と労働環境の改善を目指していく。

最後に、JR東労働組合は職場と仕事と生活を守ることを第一に掲げ、「安全・健康・ゆとり・働きがい」の担保に向けて、会社施策と真摯に向き合い業務的課題に傾注していく。そして、組合員・家族の利益を守り明るい未来を切り拓くために、より一層、組織の強化・拡大を勝ち取っていく。

これまで職場からの闘いを構築していただいたすべての仲間へ感謝し、今施策の妥結にあたっての見解とする。

2020年2月8日

JR東労働組合中央執行委員会

**技術継承や安全風土確立に向けて、たたかいを創り出そう！**