



2021年11月17日
第86号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



2021 地本政策フォーラムの要旨②

地本政策プロジェクト

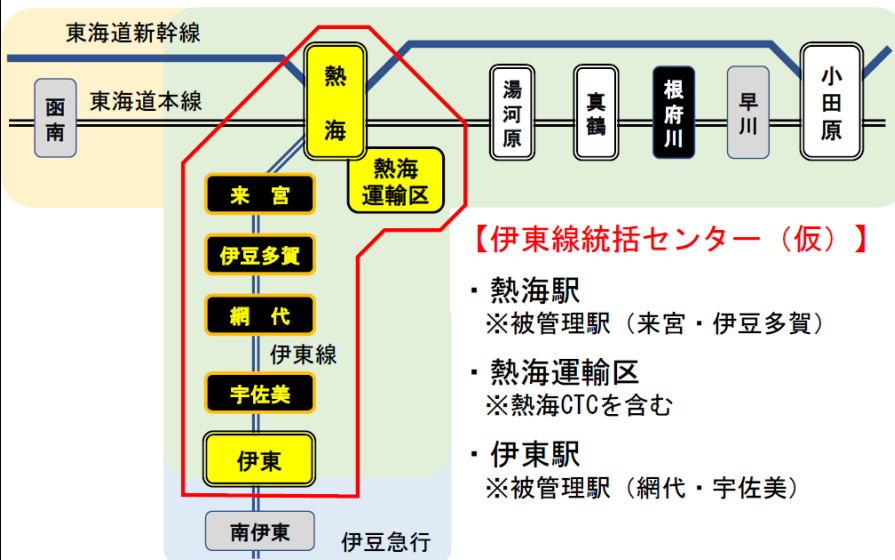
地本政策プロジェクトは、昨年の本部政策フォーラムに向けて準備を進めた中心メンバーが、問題意識を継続的に高めつつ議論してきた。5月に提案された「現業機関における柔軟な働き方の実現について」は、組合員が職場の将来像を描けず、会社も不十分な社員説明しか行えていない。本部交渉で明らかになった点と、本部が作成した究極の職場像をもとに、横浜支社内で施策が実施された場合のシミュレーションを行った。

提言としては、10月に本部が打ち出した「新たな施策に対する5本柱」に集約されるが、横浜地本としてそれを裏打ちする3つの問題提起を行う。

- ①担務数や見える成果のみを抜き出した人事評価は許さないこと
- ②担務指定は本人の納得感を前提とし、過大な要求を行わないこと
- ③副業が前提となるような業務体系、賃金体系としないこと

地方提案に備え、明確な問題意識と譲れない部分を明らかにした提言となっている。

横浜地本内に置き換えて検証をしてみよう



施策がもたらす近未来の職場への警鐘

1. 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かおう！

給与明細

Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん
○ 運転	× 運転	○ 車掌	○ 運転	× 運転	○ 車掌
○ 車掌	× 車掌	○ CTC	× CTC	× CTC	○ CTC
× 熱海駅	○ 熱海駅	× 熱海駅	× 熱海駅	○ 熱海駅	○ 熱海駅
○ 伊東駅	× 伊東駅	○ 伊東駅	× 伊東駅	○ 伊東駅	× 伊東駅

「多様な働き方」とは複務化・多能化？

- ・「担務数」が評価尺度にされないか？
- ・各担務に「評価バイアス」あるのでは？

広範な職域に対して、管理者が対象社員の個人把握と公平な人事評価ができるのか？
数値や見える成果のみの評価は許さない！！

施策がもたらす近未来の職場への警鐘

- 2. 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
- 5. 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！

社会インフラである鉄道の安全や正確さは教育・訓練によって作り上げられたもの

経験を積み重ねることで咄嗟の状況判断やリスク回避ための行動が洗練されてくる



自分自身の「キャパシティ」は、自分自身が最もよく把握している。
納得感ある担務指定が必要だ！！
過大な要求はハラスメントだ！

施策がもたらす近未来の職場への警鐘

- 3. 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
- 4. 拘束時間内における副業は反対してたかおう！

「乗務割交番」「行路」「作業ダイヤ」は、鉄道という巨大システムを効率的に運用するために洗練されてきたもの

不毛な業務操配や、不安全な作業間合い、休憩・休養時間に対する一定の歯止め効果



すでに限界近くまで効率性が高い状態。
間合いで「副業」が前提になるような業務体系・賃金体系は誰も望まない！

「新たな施策に対する5本柱」を踏まえた 地方交渉に向けた職場議論を進めよう！