



申18号「現業機関における標準数の見直しに関する緊急申し入れ」を提出!

この間、会社から提案された効率化施策について、組合員の声と職場実態を把握した上で、時間軸を意識しスピード感を持って労使議論を行い、施策に真正面から向き合ってきました。特に、「現業機関における柔軟な働き方の実現について」では、組合員の働く環境が大きく変化する施策であるため、組合員と共に施策に向き合い、本部一本社間の団体交渉を2021年10月8日に終えてきました。今施策の地方提案やダイヤ改正など施策の時間軸を考えれば、職名の統合による標準数の示し方には強い問題意識があるため、速やかに明らかにするように度々求めましたが、会社は「示せるものがない」という回答でした。「示せない段階ならば、どの場面で示すのか」と質問をしたところ、「提案する内容かどうかもあるので、窓口で調整していただく」との回答がありました。ダイヤ改正の地方提案が迫る中、会社から「要員管理方法の見直し」について、窓口にて説明を行いたいと連絡がありました。中央本部は、要員の管理方法や標準数の考え方は経営や労働条件に関わる重大な問題であり、この間の労使の議論経過や確認事項が存在していることから、提案を行うことを求めてきました。しかし、会社は2021年12月15日に行った『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」の提案の場においても、提案を行うつもりはないことを明言しました。JR東労組は要員の管理方法や標準数の考え方について変更がある場合、労使の議論経過や確認事項が存在している以上、提案を求める姿勢に変わりはありません。しかし、「現業機関における柔軟な働き方の実現について」「ダイヤ改正」等の施策に対し、様々な変化への対応の中においても、一定のルール化を図る必要があり、要員管理の「目安」を議論することは必要不可欠と判断しました。したがって、信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、「安全・健康・ゆとり」の維持・向上の実現を目指し、下記のとおり緊急に申し入れました。

緊急申し入れ項目

1. 標準数の示し方について明らかにすること。
2. 標準数は、現在員を含め職場実態について様々な労使議論を行ってきた経過に踏まえ、今後の労使議論においても必要となる要員管理の「目安」を示すこと。
3. 一般社員による管理業務は行わないこと。
4. 社員の生活設計に配慮する観点から、勤務指定と休日明示は従来通り、労働条件に関する協約の第66条及び第69条に則り取り扱うこと。
5. この間の労使の議論経過を踏まえ、労使の確認事項を遵守すること。また、信義誠実の原則に従い、これまで以上に労使のコミュニケーションを行うこと。

安全・健康・ゆとりの確保を前提に
安心して働ける職場をつくり出そう!