



申25号 4月23日

『「エリアマネジメント」などの会社施策の 全容解明と「働きがい」「生きがい」を感じ取れる 施策の実現を求める緊急申し入れ』を行う！

過日、私たち輸送サービス労組のホームページに匿名の投稿があり、「エリアマネジメント」と称し、営業職や乗務職、施設・電気職、車両職などの職名が廃止され、主務職や主任職などの「職制」だけに統一となり、同時に「キャリア加算の廃止」が実施されるという内容でした。

経営幹部は「コロナ以前には戻らない」という考え方のもと「収入とコストの構造改革」「2年連続の赤字は回避しなければならない」とあらゆる場面を活用して全社員に訴え続けています。会社は「変革2027」や「変革のスピードアップ～サステナブルなJR東日本グループを目指して～」として各種施策を矢継ぎ早に打ち出し、設備投資計画は7,110億円を行っていく考えを変えていません。その一方で、2020年度の夏季手当、年末手当の減額分および2021年度賃金引き上げにおける定期昇給を昇給係数2で実施するなど、労働者の賃金が抑制され続けています。成長投資の必要性からも人への投資なくして企業が持続的な発展を遂げることは困難です。賃金の抑制によって労働者にのみ犠牲を強いて経営を成り立たせる会社施策を進めることは間違いであると断言します。労働者・社員が不安に落とし込まれ、かつ労働環境が脅かされ、労働条件低下するような「働きがい」「生きがい」を感じられない施策に輸送サービス労組は反対します。鉄道の安全とそれを最先頭で守り抜く全社員の「いのち」と「健康」、何よりも「雇用」をどのようにして守り抜いていくのかを明確にしていくことが必要です。

申し入れ事項

1. 会社内で検討がすすめられているとされる「エリアマネジメント」施策についての全容を明らかにすること。また「キャリア加算の廃止」など、労働条件が低下する施策は実施しないこと。
2. 自己申告書に基づいた個人面談において、本人の意向を一切考慮せず蔑ろにした異動が行われていることや「兼務発令」「相互運用」の実施など、会社施策の整合性を欠いた「新たなジョブローテーション」の廃止を速やかに検討すること。

以上

ステークホルダーである労働者を大事にすること なくして、企業の持続的発展は実現しえない！



申
25
号

「エリアマネジメント」などの会社施策の全容解明と
「働きがい」「生きがい」を感じ取れる施策の実現を求める緊急申し入れ

8月2日(火) 第1回団体交渉を行う!

またしても! 会社の回答が席上配布!

建設的な団体交渉を行う環境が作られない!

緊急申し入れを行い、日程調整や回答の手交、団体交渉の進行手続き等が行われず、団体交渉の開催まで3ヶ月を要したことは、誠実交渉義務を果たしていない!
労働組合が申し入れを行い、会社が回答を示した上で、労使双方が議論を深めるために、事前の回答が必要だ!

<例えば>

- ◇ アルコール検知器の取扱いの変更
- ◇ オリンピック・パラリンピック対応 など

**職場において社員説明
は行われるものの、
団体交渉は開催されず!**

会社の主張

- 日程調整を全くやっていたとは考えていない。
- 団体交渉は行っていないが社員説明は責任持って行っている。

**団体交渉は、労働協約に則り行われることであり、
社員説明より優先且つ先行して行うべきことだ!**

労働組合法第7条第2項 (団体交渉の拒否)

不当労働行為を通告!

《労組法第7条第2項》
使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと。

不当労働行為である

3つの根拠

1. 団体交渉で回答することだけが責任あることではない。協約に基づいた信義誠実のルール (交渉事項の事前通知) さえ守られていないこと。
2. 団体交渉が開催されないにも関わらず、職場での取扱い変更や施策が進み、始まっていること。
3. 社員説明のみ行い、労働組合の申し入れ事案については、会社の考え方すら示さずに団体交渉が現時点で、未開催であること。

これでは組合員の利益・幸せは守られない!

会社は、団体交渉に労使対等・信義誠実の原則に則り、向き合うべきだ!