

# JR東日本労働組合千葉地方本部 業務部NEWS No.4

発行責任者：業務部 2021.8.17

## 申7号 団体交渉開催！

### ～現情勢下における千葉支社の企業活動に関する申し入れ～

JR東日本労働組合千葉地本は8月4日、支社204会議室において「申6号」に続き「申7号」の団体交渉を行いました。

コロナ禍におけるJR東日本の経営状況を鑑み、労働組合としての視点から「早期黒字化に向け、職場で働く社員・組合員から寄せられた疑問や千葉支社としてどのようなコスト削減を現在おこなっているのか」等、アンケートで出された意見を精査して申し入れをおこない団体交渉を開催しました。

「コスト削減に向けて支社をあげて取り組んでいる」という回答ではあるが、現場の社員にはどのように取り組まれているのか全く見えてこない現実など職場実態と照らし合わせながら議論を交わしました。

働く私たちの手当が抑制され続けているなかで、どのようにコストダウンに取り組んでいるのか・黒字化に向け労働組合としてチェックしていくこと、労使としてコストダウンに取り組んでいくことを確認しました。

私たちはこれからも「組合員の声」を大切に、交渉の武器として会社と議論していきます。

交渉の要旨は以下の通りです。

#### 1. 千葉支社におけるコストダウンの取り組みについて進捗状況を明らかにすること。

##### 〈会社回答〉

これまでコストダウンに取り組んでいるところであるが、厳しい経営環境の中で持続的な成長を実現させるために、黒字化に向けたコストダウンへの取り組みを一層推進しているところである。

組：現情勢下における千葉支社の企業活動について、赤字化の中で様々施策をおこなっていて、支社の実行計画に沿って進めているのは理解している。各職場では黒字化（コストダウンの取り組み）が語られていて、そこに向けて取り組んでいるようだが、現場で働く社員からすれば、どこまで進んでいるのか見えてこない。その進捗状況が分かればお聞きしたい。

会：進捗状況については中間決算でおこなう。トレースについても中間決算でコストを見定める。コストについて一番費用がかかるのは設備投資である。保全方法、予防保全と事後保全がある。法令の点検は先延ばしできないが、予防保全は先延ばしするなどでコスト削減している。また、支社としての取り組みは自動改札機の1通路閉鎖や券売機1台停止など。削減率についてはこれからの試算になる。今できることをやっている。また不要設備の撤去や、今まで業者に発注していた除草作業を支社課員でおこなうなど取り組んでいる。

組：様々な取り組みをしていることは分かった。しかし、支社で取り組まれていることが現場目線に映っていない。利用するお客さまからしたらサービス低下にしか見えない。支社として、自動改札機や券売機を止めるのを指示しているのか？

会：支社で通達を出している。売り上げや使用頻度を考慮して各現場に出している。サービス低下については社員からの声は社員から出ているのは承知している。お客さまからの声は出ていない。

組：例えば成田空港駅のエレベーターの停止がかなりのコストダウンにつながっているのとは否定しない。しかし、改札窓口を閉め、さらにカーテンまで閉めて超勤を発生させないように企画業務等の柔軟な働き方をおこなっているようだが、乗務員区では「駅社員はカーテン閉めて何をしているのか？」と疑問の声が出ている。チグハグである。支社全体が黒字化に向かってるように思えない。各系統がバラバラで一体となって取り組んでいない。カーテンまで閉める必要はないのでは。例えば蘇我駅は乗換駅で、駅員に聞こうと思ったがカーテンが閉まっているから乗務員にお客さまが聞きに来る事象が多発している。各系統が黒字化に向けて何をしているのかが見えてこない。共有してないから支社全体が一体となっていないように見える。改札窓口のカーテンに限っては双方、見えない不安はある。ちょっと助けを求めたいときに、人が見えれば安心できる。カーテンを閉めなくてもいいのではないかな？

会：ご意見として受け止める。「やれることをやる」というところが表立ってしまい、スピード感とのギャップが生じている。改札窓口のカーテンについてはサービス面を伺いながら進めていく。コストダウンについては当社のサービス向上と連動しなければならぬ。社員がその取り組みを周知できるよう支社として発信していく。

組：取り組んでいるのに伝わっていないのは残念だ。組合側も支社が取り組んでいることを組合員に知らせていきたい。

会：アピール不足もあるが、コストダウンの取り組みについては現場からの取り組み等を

募集している。現在まで設備系で多く取り組まれている。

組：コストダウンについては、労使の課題として一緒に歩んでいきたい。

## 2. 年度末における予算の使い切りはやめること。

〈会社回答〉

業務運営に必要な予算は確保しているところであり、優先順位を考慮しながら計画的に使用していく考えである。

組：職場では年度末になると「委員会費や予算が余っているから〇〇を購入して使い切ろう」だとか「予算使い切らないと来年削られる」といった赤字下なのに数年前の黒字下のような話がされている。使い切りは良くない。必要なところに使っていくのが大事ではないか？

会：現場での言い方にもよるが、お金の話として、余るのはコストダウンにつながっている。例えば「100万円浮いたら来年度の分で使う」のはある。余っているから使い切ろうという考え方はない。仮に現場でそのように捉えられてしまったのであれば指導していく。

組：今年度の予算を使い切らないと来年度の予算が来なくなるという従来の考え方は止めて今は赤字化という意識を変えないといけない。

会：現場は使い切らないともらえないという意識がまだあることは伺った。今までの考え方を変えていかないとけない。

組：まだまだ職場は「絶対に会社は潰れない」という意識。そこを変えていかないとけない。赤字だと思っている社員が何人いるのか。委員会等についても「予算が余っているから何かを作ろう」とかではなく、残ったら繰り越すなど、黒字化を目指している今、社員の意識を変えないといけないのではないか？

会：意識を変えなといけないというのは理解する。

## 3. 本人希望以外の新たな研修や教育が必要な転勤はおこなわないこと。

〈会社回答〉

社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところであり、社員の希望等については個人面談等で前広に把握していく考えである。

組：ジョブローテーション等の転勤は今おこなわなくてもいいのではないか？公募制やスキルアップの自発的な転勤は致し方ないが、研修がある転勤などは、後ろ倒しでもいいのではないか？

会：企業として異動は人材育成であり、仮にコロナ禍で10年時間が止まるならわかるが、異動は必要であって、むやみに異動をおこなっているわけではない。

組：言っていることはわかる。要するに本人の納得感である。異動する側の「異動したくないのに異動させられる」と思うのか「自分のスキルアップのために異動する」と思うのか。「任用の基準」で全て片付けられてしまう。社員のモチベーション・やる気・働きがいに直結しないのが問題。社員の人材育成の期待・価値が現場管理者から語られていない。もっと言うと社員が納得しているかの問題。管理者に言われて行くしかない等の諦めであってもいい。しかし、それすらない。今の赤字化・コロナ禍での異動はリスクも高い。本人希望であれば構わないが、本人が納得していない異動についてはすべきでない。転勤の季節だからといった転勤がないようお願いしたい。納得がいかないから苦情処理になる。労働組合として・組合員としての権利なので簡易苦情処理については出させてもらうが、そうさせない議論を我々も会社もすべきである。

会：異動については間違いなく個人面談で意見を伺っている。ジョブ導入時の面談時間も長く取るよう指導している。異動については会社として社員への期待も含んでいる。納得感が得られるように働きかけていく。簡易苦情処理については労働組合の権利なのでこちらは何も言えないが、本人が納得しなければそういった議論になる。会社としても考えなく異動をおこなっている訳ではない。コミュニケーションをはかって対処できればいいと考える。

組：今後、現業職場における柔軟な働き方の実現等の施策で異動が予測される。抜本的な転勤の考え方が変わってくる。今回に関して言えば研修や教育が伴う異動は自粛してもらい、ある程度ワクチンが打ち終わって、情勢・環境が良くなってからにしてはどうか？

会：組合からの要望であると受け止めた。

#### 4. 昇職試験等の案内（パンフレット）については対象者のみの配布とすること。

〈会社回答〉

昇職試験等に関わる事項については、千葉支社独自で回答することは困難である。

組：パンフレットを配るかどうかというのは千葉支社で判断できないのか？またはタブレット配信できないのか？

会：パンフレットについては渡す社員の氏名コード印を押し、一人一人に手渡しで管理者が渡す。新入社員にも「昇職試験の流れ・資格獲得に向けた通信教育の受講」など社員への意識付けとしてある。

組：これからペーパーレスになっていくのに、これだけ取り残されている。千葉支社独自であってもいいのではないか？本人が試験の対象者だと認識できていればいい。また、試験があることをみんなが知っていればいいと思う。そのシステムを構築すればいい。紙ベースで配るのではなく、本社に提言すべき。質の良い紙を使ってカラー印刷で5万人に配布している。かなりの費用だ。本社一括判断であれば意見を千葉支社からあ

げていけばいいのではないか？

会：ご意見としては否定するものではない。ただ本社にも思いがあると思う。

組：その本社の思いが伝わってないからこの意見が出てくる。現場社員に本社の考えが伝わらないからこうなる。千葉支社の一存で変更できないことは承知した。私たちはコストダウンに向け、労働組合として一緒に取り組んでいる認識だ。また、そこで働く社員も知って取り組んで行かないとならない。共通認識をもってやっていきたい。

会：今のやり方がいいわけではない。このような危機意識は必要である。会社として意見を真摯に受けながらおこなっていく。幹部にも意見があったことを伝えていく。

以 上