東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０２２年３月１０日発行

第２５号（通巻第２１１号）

発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

発足時の具体的な布陣を質す

申9号「庄内統括センターにおける柔軟な働き方の実現」に対する申し入れ団体交渉

新潟地本は2月16日、申9号・「庄内統括センターにおける柔軟な働き方の実現」に対する申し入れの団体交渉を行いました。

地本交渉団は、庄内統括センター発足まで1カ月を切った中で始まった酒田運輸区の説明会でも、具体的な内容ではなくイメージが語られている現実を挙げ、3月12日にどのような布陣で臨むのかを明確にすることが社員の働き甲斐や安全・サービスの向上につながるので明確にしていきたいと述べて議論を開始しました。

面談は行わずコミュニケーションで対応

地本交渉団は業務の融合について、庄内統括センターが発足する3月12日段階で、どのように融合するのかを質しました。

支社側は、順次全ての社員に2つ以上の業務を担って貰うが、発足時に全社員は現実的には無理だとして、発足時点では運輸区内、酒田・鶴岡駅相互で行い、駅と運輸区を跨いでの融合は行わないとの考えを示しました（交渉終了後に、運輸区社員が駅輸送業務を行うための現場教育を行うとの連絡あり）。

また、新たな担務に対する見習いも3月12日で全社員が行うことは厳しいため、指定した時点で行うとしました。

新たな担務指定を行う場合には個人面談を実施して本人の希望に沿った業務を担当させるように求めましたが、統括センター発足にあたり、改めて個人面談は行わないとの回答を示しました。

統括センターの説明があって以降には面談が行われていないことから、社員が描いていたキャリアビジョンとは異なる事もあるため、面談を行うべきだと訴えました。

支社側は、統括センター発足の説明は昨年末となったが、働き方が変わること自体は昨年5月に社員説明が終わっているとした上で、キャリアビジョンや希望を含めて、昨秋の個人面談に基づくが、管理者がコミュニケーションを図っていくとしました。

また新たな担務を担う場合は勤務指定だけで終わらせず、管理者から説明を行うとしました。

新たな業務を担う場合に必要な教育期間・教育内容を質すと支社側は、個人の技量、不安申告、資質管理者の判断などにより統括センターで決めるものであり、一概には示せないとしました。

一カ月前でも未確定要素を多く残す

運転士、車掌の新規養成について質すと、どちらも養成可能な行路内容であるが、どの職場で養成を行うかは未定であり、来年度以降行うかどうかはわからないと回答しました。

運転士と車掌の業務の融合にあたり、発足前から見習いを始めるかどうかを質すと、現時点では決まっていないとしました。

担う業務が増えるたびに必要な定例訓練の回数や時間が増えることを指摘すると支社側は、共通する内容について合同で行う部分と単独で行う部分を設けるなど負担軽減の工夫をしたいが、具体的には未定としました。

新潟総合訓練センターでの定期訓練も同様の考えであり検討中だとして、決まるまでは運転士・車掌それぞれの訓練に参加となるとしました。

運転士が車掌も担う場合の防寒具について質すと、現在のジャンパーと接客コートの両方を貸与するかは未定としました。また、貸与が基本だが発足時点では物理的に間に合わず、ジャンパーで車掌ができるようにすることも検討中としました。

支社から移管する企画業務について具体的な内容を質すと、発足時点で寮長は移管するが組織の再編もあり、具体的には検討しているとしました。

発足後が勝負と考えているとした支社側に対して交渉団は、スタートが大事であり、とりあえずやってみよう、枠だけ決めて中身が無いでは駄目だと指摘しました。

支社側は、1カ月を切った中で具体案を示せずに心苦しいとした上で、支社だけでなく現場社員の協力があって成し遂げるものであり、引き続き議論をしたいとしました。

4係数での定期昇給実施など要求の根拠について強く主張

本部2022年春闘交渉スタート

中央本部は3月2日に申22号・2022年度賃金改善等に関する申し入れの第1回目の団体交渉に臨みました。

組合側より要求の趣旨を説明し、経営側からは現状の認識などについて説明を受けました。

【組合側の要求趣旨】

○昨春の昇給係数2は月々の賃金をはじめ生涯賃金に多大な影響を及ぼしている。賃上げをもってJR労働者に誠意を示すべきだ。

○経営側はこの1年、明らかに人件費削減に偏った営業費用の見直しを行ってきた。人事・賃金制度の根幹をなす賃金カーブの破壊につながる定期昇給に手を付けることは絶対に認められない。

○賃金は労働条件の最たるものでありJR労働者が生きていくために必要な土台。黒字化の実現後には「昇給係数2」に相当する賃金と、これまでの物価上昇分及び生産性向上を行ってきた労働力の対価に相応しい賃金の引き上げを行うことの認識一致を求めていく。

○第二基本給は使命を終えている。直ちに廃止することを求める。

○黒字化の実現に向けたJR労働者の奮闘に優劣はない。すべてのJR労働者が「成績が特に優秀な社員」であり、今賃金改訂においては特別加給の運用停止を求める。

【経営側の基本的な認識】

○第3四半期決算はコロナ前の水準には回復せず本業の力を示す営業利益は引き続き赤字決算。会社発足から約3兆円返してきた有利子負債が1年間で約1兆円増え、昨年度末から更に3000億円増加している。

○新型コロナウイルスの再拡大など先行きは不透明。サスティナブルな成長を実現するために仕事と組織を抜本的に改革して新たな価値・サービスを創造する、変化にスピーディーに対応できる新しい会社をつくりあげていくことが必要。

○引き続き諸施策については時間軸をしっかりと意識してスピード感を持って積極的かつ建設的に進めていきたい。

○基準内賃金の引き上げについては足元の状況を踏まえつつ、中長期的な動向等を慎重に勘案する必要がある。

○新賃金については極めて慎重に判断しなければならない。それ以外の要求についても人件費に与える影響を総合的に勘案して判断していく。

本日第2回団体交渉！

本部申22号

2022年度
賃金改善等に関する
申し入れ

2022年3月10日（木）
13時30分より

要求実現に向けて
職場からたたかいを
作りだそう！