



千地申1号「第36回定期大会」等の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、第1回団体交渉を行う！①

1. JR東日本を発展させるために、労使は団体交渉の議論経過を含めて労働協約を遵守すること。

【会社回答】

具体的な提起がある場合は「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

(組合) 労使議論は信義誠実のもと行い、これまでの議論経過を含めて労働協約を遵守し、議事録確認を締結していくことに変わりはないか？

(会社) 変わりはない。信義誠実な団体交渉を通じ、双方の見解が一致した場合は締結していく。

確認！

(組合) 複数の営業施策に関する議事録確認の案が返ってこないが、どうなっているのか？

(会社) 社内で精査している。意図的に遅くしているということはない。

(組合) 営業と運輸が融合する中で、全体的に議事録確認締結が遅くなってしまっているのではないか？

(会社) 議事録確認を遵守するが、将来的に変わる可能性があるものはすぐには結べない。

(組合) 議事録確認に残らない議論経過も重要だと考えているが、その認識はあるのか？

(会社) 議論経過もこれまで通り遵守する。

確認！

(組合) 施策を通じた効率化の実施にあたっては、「21世紀における効率化の実施に関する覚書をもとに、今後も実施していく事に変更はないか？

(会社) これまで通りだ。

確認！

(組合) 施策以外にも職場で発生している問題点を解決するために、私たちは申し入れをしている。これまで期ズレ等によって議論が深まらないことがあった。速やかな団体交渉の開催をお願いしたい。

(会社) 問題が大きくなる前に開催の考えはあるが、窓口も活用して欲しい。

2. 各種施策の社員説明において、質問時間が無い職場や質問に答えられないなどの報告があることから、組合員の不安を解消するために、管理者への指導を徹底すること。

【会社回答】

諸施策について、社員が理解を深める必要性は認識しており、本社と支社・現業機関が連携して必要な対応を行っていく考えである。

なお、引き続き社員とコミュニケーションを図ることで、諸施策に対する社員の理解を深めていく考えである。

(組合) 理解を深める必要性を認識していると回答しているが、各施策について説明不十分との声が多くあるが、なにか対応を考えているのか？

(会社) 管理者に説明をしていく。具体的には示せないが、より丁寧でわかりやすい説明をしていく。

確認！

(組合) 新JINJREに関しては管理者も分からず困っている。再度、実施に向けて周知や説明会は行われるのか？

(会社) 本社作成のマニュアルがJoi-Tabに随時配信されているので活用して欲しい。わからない所は管理者に質問して欲しい。それにより相互に理解が深まっていくと思われる。

(組合) 説明会を行っていない職場があると聞かすが、把握しているか？

(会社) 一同に会して勉強会をしなければいけないわけではなく、コミュニケーションとしてやり取りするやり方もある。

(組合) 現場社員は、質問の答えがその場で返ってこないことに不安がある。

(会社) 気持ちは分かるが全ての言葉をタイムリーに伝えることは限界がある。

(組合) 社員の質問に対しては、後日でも責任を持って返していくべきだ！

(会社) 了解。

その②に続く



千地申1号「第36回定期大会」等の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、第1回団体交渉を行う！②

3. 「新たなジョブローテーションの実施について」は、丁寧なコミュニケーションを取ると共に、本人が描くキャリアプランを実現すること。また、異動先での教育・訓練体制をしっかりと確立し、本人の不安が無くなるまで実施すること。

【会社回答】

社員の状況については面談等を通じて把握していく考えであり、社員の運用については任用の基準に則り取り扱うこととなる。また、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

- (組合) 施策を成功に導くには、本人の描くキャリアプランと会社が描くキャリアプランを一致させるのが理想だがそれが出来ない場合は、納得感や展望が持てるコミュニケーションを行ってほしいが、そうではない現実がある。これは管理者のスキルなのか社員のキャリアプランの描き方なのか、様々な要因はあるが、解決の方法は考えているのか？
- (会社) 社外通信教育などで管理者のスキルを伸ばす環境を整えている。また一般社員に向けても、キャリアエキスポや企画部門体験研修等を通じ、解決に努めている。
- (組合) 良い面も悪い面も見ることが出来る体験研修は良いと思う。適性検査はどうか？
- (会社) 業務に必要なかどうかで、受験するかどうかを決めている。その考え方は変わらない。
- (組合) 面談等を通じて、社員に選択肢を与えて導く取り組みはあるのか？
- (会社) キャリアプランを描く機会を与えていく。管理者とのコミュニケーションは重要視しているが、面談の場が全てではない。
- (組合) 乗務員から駅へ異動した社員は、一本になるまで覚える事が多く、苦勞したという意見がある。ライフサイクルのときのような教育が必要ではないか？
- (会社) 社員相互でフォローするのが理想的だが、貴側が言うのは訓練センターでの集合研修のイメージか？
- (組合) そうだ。社員のスキルにも強弱がある。安定したレベルの教育も必要だ。
- (会社) そのような意見は承る。検討する。

4. 「電気部門における変革2022」について、どのように達成していくのか明らかにすること。また、出向に関しては、本人が描くキャリアプランを尊重し実施すること。

【会社回答】

引き続きパートナー会社と連携し、更なる業務のスリム化等にも取り組み、生産性の高い業務執行体制を目指していく考えである。なお、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えであり、社員の運用については任用の基準に則り取り扱うこととなる。

- (組合) 2022年まであと残り1年だが、現時点での達成度はどうか？
- (会社) 契約方などの効率化、それによる労働時間の削減や、契約単価を精査し労力を減らすなど順調に推移している。
- (組合) 現場では、技術力に対する懸念がある。
- (会社) TEMSへの出向を続けているのは本体の技術力維持の観点もある。一方、省力化も必要である。
- (組合) 省力化により労災の恐れは減るが、技術力も低下してしまうのではないかと？ビジョンが見えない。
- (会社) 本体とパートナー会社で、役割分担してやっていく。
- (組合) リスクの歯止めをしていかないと、会社の信用にも関わる。イメージがわからないことは危惧する。技術力維持と省力化の間で悩む現場の声を受け止めて欲しい。
- (会社) 受け止める。

確認！

引き続き、第2回団体交渉を行ってまいります！