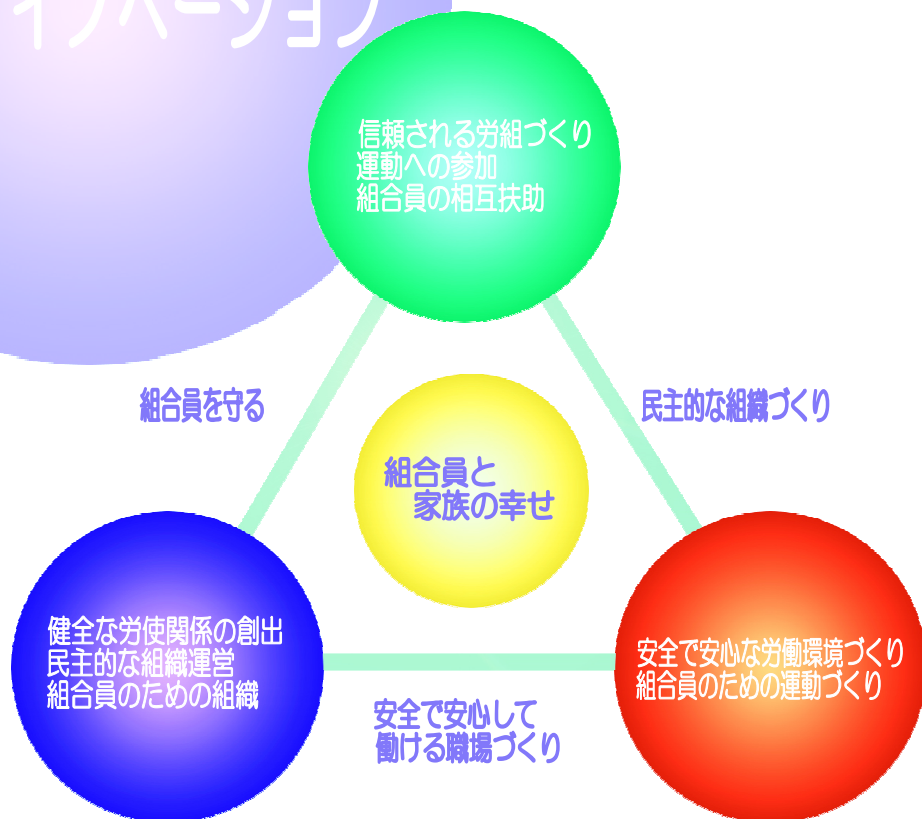


イーストイノベーション 2017

～ 自らを変える！明日を創る！イーストイノベーション～

イーストイノベーション



ジェイアール・イーストユニオン



イノベーションを考えよう！

～ 自らを変える！明日を創る！イースト イノベーション ～

いま、時代は大きく変わろうとしている（いつの時代も言われること）
どのように変わろうとしているのだろう。

もしかしたら社会の波にのまれ、自分が何もしなくても勝手に変わるのかもしれない。それは良くもなれば、関りを持たない多くは悪くなるのだろう。変えられてしまうという受動的な諦めを、変えていこう！というのがわたしたちの「イースト・イノベーション」です。

能動的に、社会（仕組み）を良い方向にして行こうということ。それは働いている側に常にある思いです。労働組合は、ひとりではありません。多くの労働者が集まっています。多くの企業がいまの変わりつつある社会は、働く側から見れば先行き不安だらけです。

受身からは何も変えることはできません。だからこそ、55年体制の第二波となっている今を、すこしでも前に向かって、明るい将来をめざすために、明るい家族の笑顔を見るためにイノベーションを考えましょう。

ちょっとした想像（イマジネーション）が、みんなでより良い将来へ向かうための礎になると思うのです。



一人ひとりがクリエイター！

～ 自らを変える！明日を創る！イースト イノベーション ～

想像してみよう。「将来」は生きていれば必ず訪れるもの。
まずは自分のこと、そして家族のこと、次に仲間のことを。
宇宙の中の地球のこと。世界の中の日本のこと…、社会のこと。
今住んでいる地域社会の中での家庭のこと。そして仕事のこと。
創造すること。自らがクリエイターになろう！

「未来」をつくり出すために
あるべき姿を考え、めざして、そこに向かっていこう。

イースト イノベーション 2016～2018

～ 2017 イースト ユニオンからの「変革への挑戦」～

ジェイアール・イーストユニオンを結成(平成 26 年 5 月)して 3 年が経過し、イノベーションを提起して 2 年目となりました。JR 東日本発足から 30 年目の節目となり、社員の半数以上は JR 採用となっているなかで、なぜ 今さら新しい労働運動を提唱しているのか、この間の組合運動の経緯・経過は情報等をご覧いただき、その意義について考えていただきたいと思います。

私たちは労働組合を通して JR 東日本で働くなかで、「社員として・社会生活の一員として幸せな人生が送れるようにするための労働組合づくり」について、組合員で考え、組合員自らとともに行動するための、「イノベーションされた組織」が必要です。

大切なことは、労働組合へ加入する意味と意義！

JR 東日本の中には、大小にかかわらず 複数の労働組合があります。社員はどの労働組合に加入してもいい「オープンショップ制(社員が自由に選択)」という制度となっています。逆に、労働組合に加入しなくてもいいし、途中で組合を変わっても何ら問題はありません。

しかし社員が組合を選択することや加入することの有無に対して、会社の管理者から社員の皆さんへの関与はできないようになっていきます。(労組法第 7 条：不当労働行為の禁止)

では、皆さんは何を基準にして組合を選択したらいいか。それは、皆さんが今の職場環境と仕事の在り方、社会生活での考え方等について、それぞれの組合の考え方を対比して見ることです。労働組合の組織としての責務や活動の違い、組合員への対応の仕方の違いが見えてきます。その事を働いている職場の中で自分の考え方と照らし合わせれば、そこに組合に加入する意味や意義が見えてきます。JR 東日本で働く皆さんには、まずはオープンショップ制であることを理解したうえで、自分自身が納得して組合を選択することが重要です。無関心に流されて組合に加入していることは、将来に向けて働く自分のためにも、家族のためにも決して良い方向であるとは言えません。そのためにも労働組合の在り方について、ぜひ 再考していただきたいと思います。

労働組合もパラダイム転換が必要！

～ 自らを変える！明日を創る！イースト イノベーション ～

私たちジェイアール・イーストユニオンは、これまでの労働組合を振り返り、将来に向けて「労組変革」するための、3つのパラダイムを策定していきます。

① 組織のパラダイム ② 運動のパラダイム ③ 組合員のパラダイム

私たちが JR 東日本の中に残していきたい労働組合は、「①業務形態と組合員環境にリンクした組織の在り方・体制への転換」「②組合員世代の変化に伴いモバイル等との融合した運動創り」「③多様な労働感による働き方の意識転換と働き方大改革」などについて、「企業内労働組合」として JR 東日本で働く社員全体が同調する労組変革として「イースト イノベーション」を策定します。

① 組織のパラダイム

JR東日本内の労働組合の組織体系は、中央本部をトップに、支社単位の地本、地域単位の支部、職場単位の分会といった縦系列の組織体系と駅やびゅうプラザなどの営業関係職場の営業部会、施設・電気などの設備関係職場の設備部会、運転区所・車両センター等の運輸車両部会、助役職を中心とした管理者の管理部会などの横系列の組織構成となっています。

労働組合の存在意義が議論される中で、組合員が労働組合に対して要求しているのは何なのかを明確にすることは、大変重要だと思います。20年前の組合員の要求は、働き甲斐と賃金の向上だったかもしれませんが、今の組合員の要求は賃金の向上もありますが働き甲斐より余暇の在り方・自分の時間の確保となっているなど、価値観の違いが大きく変わってきています。

まずは、組合員の要求をいかに集約できるかが、労働組合の存在意義としての役目です。そのために縦系列や横系列の組織体系を効果的に活動させて、組合員から意見・要求を集約しなければなりません。

しかし、今の労働組合の組織体系を見ると、不要に役員が多い気がします。その各々の役員が役員としての自分の立場づくりのために、組合員に対して余計な活動の負担を掛け過ぎているのではないかと考えています。分会や支部、地本そして部会活動や産別からの政治活動など、組合員は日々の仕事の合い間に多くの労働組合活動に動員されます。それが負担となり、自分の時間・家庭的な時間が持てない状況にもあります。労組役員の実績作りのために組合員の負担と時間を費やしている現状は、労働組合の存在意義に対して本末転倒といった状態になっているのではないのでしょうか。

全員がそこに向かって走っていけるような共通の目標を創る！

組合役員の役割で一番大切なことは、組合員をエンカレッジー勇気づける、元気づけること！

組織のパラダイムとは、そういった無駄な部分の見直し削ぎ落としをして、組合員が負担・不満となるような活動状況に怠らないために、組織体系の見直しを考えていきます。

本部ー地本ー支部ー分会といった体系が本当に必要なのか、地本と支部を合併して機能的に一つにすることはできないか、仕事の在り方から見て職能別部会を分会として位置づけ、または地域的な部分からの支部を分会として、これまでの分会を班単位に落として機能的効率的にできないかを議論していきたいと思います。

それによって、組合員への組合活動の参加負担を軽減化し、併せて労働価値観の多様性による要求・意見の集約をしやすくしていきたいと考えています。

組織から組合員への負担を軽減化する活動、運動の見直しを図り、JR東日本で働く社員 組合員をエンカレッジする「～勇気づけること！元気づけること！～」が、企業内労働組合としての役目であり、労働組合としての存在意義となるのではないのでしょうか。

イーストイノベーションとしての組織のパラダイム転換は、そういった目標に向かって「新たな労働組合像、あるべき労働組合像」に向けて取り組んでいきます。

② 運動のパラダイム

JR東日本の社員の6割以上がJR採用となっているなかで、労働組合・労働運動への関心や興味を持つ社員はどのくらいいるのだろうかと考えます。労働組合への理解度数と労働組合に加入していても何もしない人たちの数は反比例するのでしょうか、そこに労働組合の存在意義のポイントがあると思います。

堅苦しく言えば、組合員は労働組合に加入すると「権利と義務」が発生します。組合員は自分が不当な扱いを受けたときは、労働組合に相談すれば守ってくれると考えるのが一般的な権利であり、逆に、組合組織が決めた日常の運動に参加をする義務があります。しかし大多数の組合員は、活動に興味を持たない、積極的に参加したくない「義務の放棄」傾向にあります。

それは労働組合活動が、組合員の家庭での時間を犠牲にしたり、自分の時間を犠牲にすることに嫌悪感を持っているからだと思います。日常の仕事と家庭・私生活との間に、組合活動とのバランス的な不釣り合いがあり、それが組合員に嫌われる要因の一つになっているのだろうと分析しています。

「組織のパラダイム」と共通する部分もありますが、組合員のための労働組合活動の結果が、組合員には行動した労力（時間消費）より、行動対価となる組合活動からの評価が低いということが、労働組合を重荷に感じさせる大きな要因だと思います。

労働運動とは、「組合員一人ひとりの声を集める活動」、「その声を集結し会社や政治の場へ届ける活動」、「届けた声で働く側の生活の向上・地位の向上を得るための交渉をする活動」の積み重ねが労働運動です。この積み重ねていく中で、集める声には「広く浅く」もあり、「広く深く」もあり、「深くふかく」もあり様々です。この様な多様な声を集める活動は、容易ではありません。その度に組合員は役員に呼び出され、繰り返し声集めの様々な実績作りに借り出されています。

面倒くさいと思った瞬間、積み重ねた幸運は逃げてしまう！

しかし、組合員には労働組合に対して声を発する義務があります。様々に組合加入の義務を、いかに遂行してもらうかは、この様な活動の積み重ねが必要です。組合員の行動労力と活動の評価をどれだけ近づけることができるかが、「重荷的な組合活動」からの解放させる手段になるはずです。

行動労力を軽減させる活動のあり方については、活動への参加手法として組合員に負担とならないモバイル機器（携帯電話）等での活動参加や、レク活動・業務知識の向上となる学習会との活動の組合せなど、組合員が感情的評価に直結できる取り組みへの転換を検討する必要があります。

また、組合活動の評価向上については、これまで出向組合員の出向先会社との交渉・議論は難しいとの捉え方をしてきましたが、当たり前の労働組合が、加入組合員の働く職場に対して「物申せない」との考え方を見直すことが必要だと考えています。組合員の働く職場実態に合わせた労使関係、交渉手法を、組合員目線で構築していきたいと思います。

③ 組合員のパラダイム

労働組合が組合員に必要とされ評価されることは、労働組合活動の質的向上に大きく繋がります。しかし、企業からの労働組合不要論や組合員の労働組合への無関心が、近年大きく取り沙汰されています。特に労働組合に興味を持たない組合員が増えていることは、労働組合の存在意義にも大きな影響を与えています。また、労働組合を良くするのも悪くするのも、それは組合員自身が組合組織に責任を持つようとしているか、いないかが、大きく関与しているからだと考えています。

目的を持たぬ人間は、目的を持った他の人間に使われるだけ！

労働組合は役員が皆さんの代行者となり組織の運営を執行しているだけです。その役員が個人的な思いだけで組織を動かしてしまえば、組合組織は崩壊してしまいます。だから任せるべき役員を選ぶのは、組合員一人ひとりからの支持が無ければなりません。役員としての資質や信義・正義、組織運営の力量などから、皆さんの代表として適しているかの判断(選定)をしなければなりません。そのために労働組合は定期大会を開き役員選挙をして、組合員の代表を決めています。組合員には、組合費を払った組織の執行を監視する義務と責任があります。なぜなら、あなたたちが選んだ代表が莫大な組合費をきちんと運用しているかを監視する義務があり、そこに連帯責任が生じるからです。また、手続きはあると思いますが、権利として役員の失効を要求することも可能です。組合員にはしっかりとした役割があり、無関心でいることは職場を守る、自分を守ることに對する責任放棄になると考えてほしいと思います。

次代の30年は、良識ある組合員の意識改革・イノベーションがポイント！

JR 東日本が発足して30年、会社は国鉄改革のDVDを全社員に見せ、社員自らの意識改革と愛社精神を培うことへの大きな期待をよせています。皆さんは、会社が見せた理由をどう考えたでしょうか。DVDで見た国鉄時代の労働運動とスト権闘争は、何を示しているのかを私たちはしっかり考えなければなりません。

2017年JR春闘は、「スト権」を掲げて闘うとした組合がありました。スト権を否定するつもりありませんが、今のJR東日本での労使関係、労使間交渉には「スト権」が必要でしょうか。春闘以降「スト権」という言葉は聞かなくなりましたが、「通年をとおして闘える体制は構築された」と言っています。「スト権」はまだありますし、「スト権投票」で組合員が投票をしたその結果は消えません。結果を行使する権限は、組合の役員執行部に委ねられています。

労使共同宣言を掲げた労働組合、その労使関係、そして企業内労働組合として、当たり前前の交渉手段・手法であるか、100年続く企業ランキング第3位のJR東日本はこれでよいかを、ぜひ考えていただきたい。

国鉄倒産の悲劇を繰り返さないためには、次の30年に向けて社員としての意識改革をベテラン社員・中堅社員そして新人社員も自らが実践することです。変えてもらうのではなく、自ら変えることが、次の30年を担う第一歩です。その第一歩をイースト・イノベーションで共に考え実践して行きましょう。