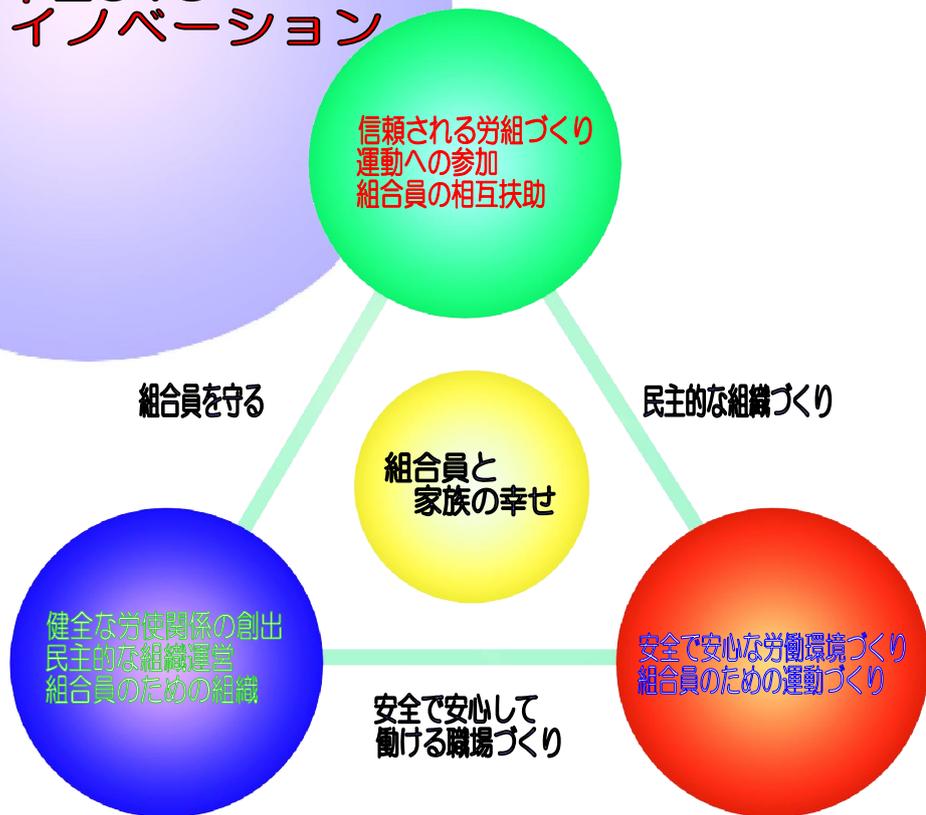


# 変革2019 イーストイノベーション

～ 自らを変える！明日を創る！イーストイノベーション～

## 変革2019 イーストイノベーション



シェイアール・イーストユニオン



## イノベーションで変革を考えよう！

### **2019年は、JR 東日本の次代の土台を創る まさに変革の年！**

JR 東日本は、いま、まさに次代に向けて、大きく変わりはじめた。どう変わるかは、今から中堅となる社員の見方・考え方に委ねられている。

自分が何もしなくても、会社が言うとおりにすれば、勝手に変わるのかもしれない。しかし、会社の変革に関わらない社員が、自分たちの職場を、仕事を果たして守れるだろうか。

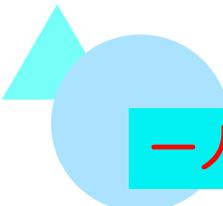
「自ら考え、自ら行動する企業風土」を創造する JR 東日本が、言うがままの社員で、この変革の波を乗り越えることができるのだろうか。

会社任せという受動的な諦めを、会社とともに自分たちで「変えていこう！」というのが、私たちの「イースト イノベーションでの変革」です。

受身からは何も変えることはできません。自分たちの会社、その会社で働き明るい将来をめざすために、明るく楽しい家族の笑顔を見るために、「イースト イノベーションでの変革」を共に考え・実践していきましょう。

**\* 自分をマネジメントし、家族と共に楽しい生活を創る！**

**\* 働き方のマネジメントを通して 職場環境を育成する！**



## 一人ひとりがクリエイター！

想像してみよう。「将来」は必ず訪れるもの。

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。そして会社・仕事のこと。

創造する為に、自らがクリエイターになろう！

自ら考え、自ら行動することが、自分の「未来」を創り出す。

将来の自身のあるべき姿を考え、めざして、そこに向かっていこう。

**\* 自分自身がマネージャー、仕事も組合活動も生産性が大切！**

**\* 自分・会社・社会とのマネジメント関係を考えよう！**

# 変革 2019 イースト イノベーション

～ 2019 イースト ユニオン「変革への完遂」を目指して ～

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 5 年が経過しました。そしてイースト イノベーションを提起して 4 年目となります。JR 東日本は 昨年末から大きな政策を打ち出し、組織の大改革に取り組んでいます。

会社経営は右肩上がりとは調子順調な中で、組織と仕事の大改革に取り組むその意義について、私たち社員はしっかり考え、行動しなければならなりません。

私たちイーストユニオンは、JR 東日本グループ全体で働く仲間を考え、「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、組合員自らがともに行動するための「イノベーションされた新しい組織」づくりをしています。

## 大切なことは、労使相互の信頼関係！

JR 東日本の中には、今、複数の労働組合が乱立しています。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、途中で組合を変っても何ら問題はありません。

そんな中で、乱立した労働組合から、皆さんは何を基準にして組合を選択したらいいか。

原点は、「国鉄改革と JR 東日本の発足」と「労働組合の歴史」にあります。組織の本質や歴史の流れは大変重要な部分であり、無関心でいる事は歴史の繰り返しに陥ることが危惧されます。現に、一昨年前 JR 東日本内の多数派労働組合が、スト権騒動を持ち出したことをきっかけに、組合組織は崩壊しました。

歴史を学ぶこと(牧久氏著書、「昭和解体—国鉄分割・民営化 30 年目の真実」、「暴君—新左翼・松崎明に支配された JR 秘史」は適書)は、将来に向けて働く 自分のためにも 家族のためにもとても重要なことです。そこから労働組合の本質を見抜き、見極めて、自身の将来を見据えた選択をすることが大切です。

### 1) イーストユニオンは、企業内労働組合としての運動を実践します。

いい会社を作ること、いい会社でいい職場を造ることが企業内労働組合！

### 2) 社員のモチベーションを上げる賃金形態、労働環境を創ります。

組合員としての活動を通し生産性を向上させることで、賃金・労働環境・福利厚生の上を図り、JR 東日本社員としてのモチベーションを高めること！

**そのためには労働組合もパラダイム転換が必要！**

# 「労組変革」の3つのパラダイム!!

私たちがJR東日本の中に残したい労働組合は、「企業内労働組合」としてJR東日本、東日本グループで働く社員全体が結集できる変革した労組、そして「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生活と融合した運動創り」「③多様な労働感による働き方の意識転換と具体的な働き方大改革」などについて、イノベーションされた運動ができる組織を「変革 2019 イースト イノベーション」で策定します。

## 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かんり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。30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、家族との時間など、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すが、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。

「企業内労働組合の役割」とは？ 職場で働く組合員が労働運動・活動をした結果として、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。

特に左翼労働運動は、組織への加入と同時に厳しく運動・活動への参加義務を科し、従わない組合員には制裁を与える等、私たちが考える民主的な労働組合とはかけ離れています。

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、近年大きく取り立たされています。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で悪いことをすれば、組織監視の義務を執行する連帯責任があるからです。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がイノベーションのポイント！**

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。