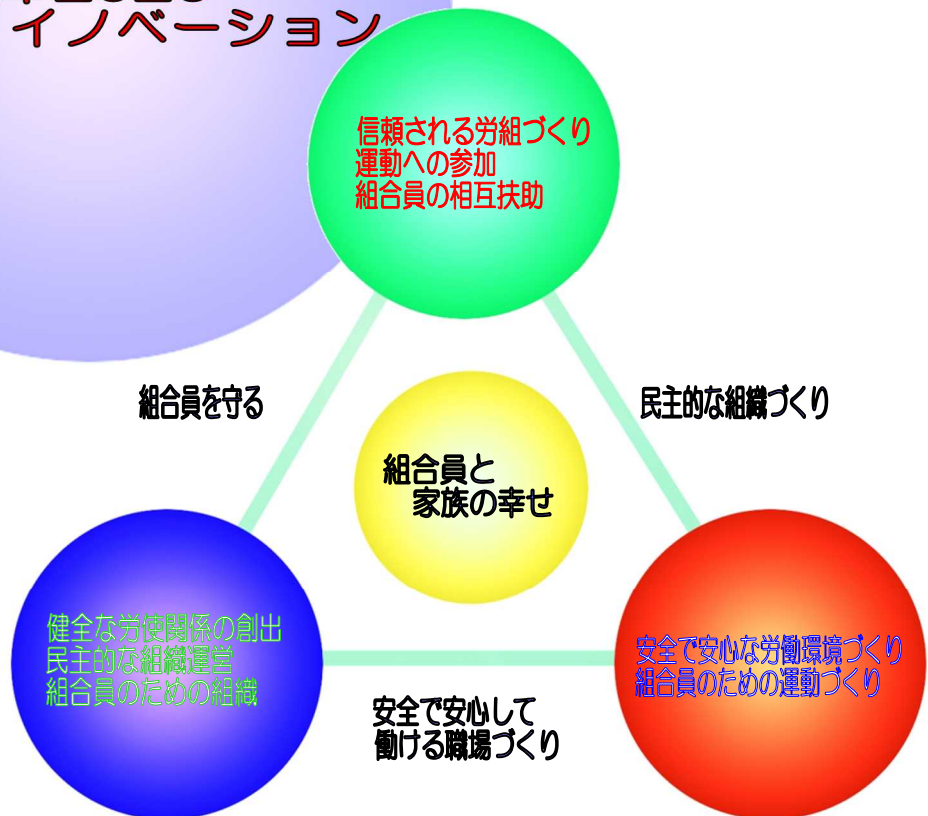


# 変革2020 イーストイノベーション

～ 自らを変える！明日を創る！イーストイノベーション～

## 変革2020 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！

### 2020年、今 創る10年先のJR東日本、今まさに変革の年！

JR東日本は、いま、まさに窮地の中で、次代に向けて大きく変わらなければならない状況と言える。10年をかけて変わろうとした「変革2027」は、このコロナ禍で極めて厳しい経営状況になった。めざしていた10年先が、今変わらなければならない現状となってしまった。

自分が何もしなくても、会社の言うとおりにすれば、このコロナ禍を乗り越えられる状況にはない。JR東日本グループ全体が窮地に追い込まれている。この現状認識を正しく理解し、会社の変革に関わることに、そして自分たちの仕事で生産性を合上げ、会社と共に「自分たちで変えていこう！」というのが、私たちの「変革 イースト イノベーション」です。

今 社員一人ひとりがこの窮地を乗り越えるために、行動することが望まれています。そして自分たちの会社、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」と併せ「変革2027」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 2020 イースト イノベーション

## ～ イースト ユニオン 2020「変革への完遂」を目指して ～

ジェイアール・イーストユニオンは結成(平成 26 年 5 月)して6年を経過しました。そしてイースト イノベーションを提起して5年目となります。会社からは大きな施策が出され、組織の大改革に取り組んできました。しかし、このコロナ禍でビジネス環境においてはテレワーク等が広がり、不可逆的な社会構造の変化により、JR 東日本発足以来初めての赤字となりました。

今後、一定程度回復するとは思われますが、これは一過性の問題ではなく、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。イノベーション(一新・革新)の土台になるのは、ダイバーシティー(多様性)です。その最前線にある施策が「新たなジョブローテーション」であり、アフターコロナと併せた仕事のあり方、職場づくりを、労働組合側からも真剣に考えなければなりません。

## 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(13 組合)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、途中で組合を変わっても何ら問題ありません。

しかし、いま労働組合が乱立した中で、皆さんの職場はどうなっていますか。原点は、「国鉄改革とJR 東日本の発足」「国鉄の労働組合の歴史」にあります。組織の本質や歴史的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 JR 東日本内の多数派労働組合が、スト権を持ち出したことをきっかけに、多数派であった労働組合は崩壊しました。長年積み重ねた労使の信頼関係の構築を阻害し、本来あるべき労使機能を発揮させることをしなかった、させなかったこと、つまり対立関係は労働組合の正義でもなく、組合員を守る手法でもなかったこととなります。

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。判断するのは、自分自身。自身で労働組合の本質を見抜き、見極めて、働く職場と家族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。

会社と共に、いい会社を作ること、その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！

# 「組合変革」の3つのパラダイム!!

私たちが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組合、そして「①業務形態と組合員環境にリンクした組織のあり方・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労働組合を「イースト イノベーション」で創起します。

## ① 組織のパラダイム

労働組合の存在意義が議論される中で、労働者代表制 組合不要論などが唱えられていますが、その所以について少し明らかにします。その一つは誰がそれを述べるのか、利害関係は様々にあると思うが論ずる資格（権利）があるのは労働者のみです。それを批判する自由はあっても、存在やあり方を否定する権利は他の者にはないはずで、まして組合と相対して交渉や経協を協議している使用者（経営者）が、組合を切り捨てようとするのは一流企業の中での資質を疑わざるを得ません。使用者が真の経営者たらんと浴するのであれば、無用の言を弄するのではなく、言いなすべきをなせばいいだけのことです。それこそがステークホルダーから支持され信頼される企業の一つの条件ではないでしょうか。企業内労働組合とするイーストユニオンは、こういった点からも「真の労使関係」についてパラダイムの転換から創起していきたい。

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しまいます。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。自分の時間・家族との時間が持てない状況や多様な生活感のなかで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も難しい状態になっているのではないのでしょうか。組織のパラダイム転換は、そういった事の転換にも取り組んでいきます。

## 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、次代の見直しとともに組織の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、全体的な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機能的なのか、仕事の在り方から見てまたは地域的な部分からみても、機能的効率的にするための議論をしていきます。

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ながらも、労働組合の責務として組合員の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。

私たちの組合は、JR東日本で働く社員、JR東日本グループで働く社員を、エンカレッジする「～勇気づけること！元気づけること！～」を役目として、労働組合としての存在意義を目指していきます。



## ② 運動のパラダイム

「企業内労働組合の役割」とは？ この会社で働く社員が、入社した当時は一生懸命働いていても継続した中で何かをしたいという夢や目標が持てない、と社員としてのモチベーション低下やマンネリ化が進み、会社の業績や将来に大きな影響を与えてしまうのではと危惧します。

私たちイーストユニオンは、職場づくりのパートナーとして、現場の社員 組合員を勇気づけ元気づける役割として、働く仲間が「こんな仕事をしてみたい」と目標を持てるように、組合員のための運動づくりをしていきます。

### **目的を持たぬ人は、目的を持った他の人に使われるだけ！**

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ます。その役員が間違えば、組合組織だけではなく会社までも崩壊させてしまいます。だからこそ役員を選ぶことは、組合員一人ひとりの支持と責任が無ければなりません。

そういった中で、会社を守り 職場を守る、仕事を守ることができるのは労働組合だからであり、社員会での一方通行では議論・交渉することができません。皆さんが「こんな仕事をしてみたい」「こんな職場で働きたい」といった目的を達成させるためには、労働組合からの活動でしかありません。その組合員には、労働組合の運動・活動を執行させるための権利があり、運動を通して自分自身や職場の仲間と共に「職場を守ること 仕事を守ること」ができます。

JR 東日本内に複数の組合がある中で、「企業内労働組合」として社員のための労働組合となれるのは、JR 東日本発足以来変わらないイーストユニオンだけです。労政の歴史を何度も繰り返さないために、歴史から学び「自ら考え、自ら行動する」ことは大切です。この会社で、将来の目標と働くことの目的を達成させるため、イーストユニオン運動を構築していきます。

### **目標・目的を達成するために、仲間と共にはぐくむこと！**

#### **そのためにジョブローテーションを働く側から考えよう！**

「新たなジョブローテーション」が実施され、自ら仕事づくりに挑戦することができるようになりました。自分の目標・目的に向かって進んでいくことは、会社の提唱しているダイバーシティーの取り組みに大きく関わることです。しかし、そこには施策の中で様々な問題点や疑問点が出てくることも多々あります。社員自身が、一人で会社と交渉しそれを解決するのは大変困難なことです。しかしそれを助けられるのは労働組合です。会社の向かう方向性をしっかり議論し、会社が実施する施策についても、現場の社員が安心して積極的に取り組める労働環境づくりができるのは労働組合です。

社員が、目標・目的を達成するための重要な役割を労働組合は担っています。

### **労働組合は、社員の目標・目的を達成させる！**

### ③ 組合員のパラダイム

労働組合が社員に必要とされ評価されることは、会社の中での労働組合の位置づけ、労使間の信頼関係が大きく左右します。しかし労働組合が、間違った運動、時代にそぐわない運動をすれば、会社のみならず社会からも大きく信用を損ねてしまいます。会社からは労働組合への不信感を増大させ、労働組合の存在意義にも大きな影響を与えてしまいます。

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、所属する自身の組合に無関心にならないことがとても大切です。

## 社員・組合員の意識改革がイノベーションのポイント！

### 楽なほうを選べば、その後には困難なことが待ち構えていることが多い！

「変革 2027」は、次の 30 年へ向けた会社転換の決意です。会社は、労使間の信頼関係を損ねた労働組合との関係を清算し、労働組合に依存しない施策転換を目指す方向に舵を取りました。併せて今回のコロナ禍において、会社経営は JR 東日本発足以来の赤字に陥り、社員 組合員にも大変厳しい状況となりました。目指す 10 年先が目の前に現れた、10 年先の目標に今手をつけなければならないこの状況を、社員一人ひとりが大いなる危機感とし、「変革」意識を持って取り組まなければならない、と組合としても強く認識しています。

JR 東日本が発足して 30 年、会社は国鉄改革の DVD を社員に見せ、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、会社がそれを見せる理由をどう考えるでしょうか。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 年の 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「スト権」が必要でしょうか。それを社員一人ひとりが考え、「真の労使関係」「労働組合の存在意義」を考え、社員自身が自らを意識改革する必要があります。イーストユニオンの組合員は、社員と共にパラダイム転換し社員をエンカレッジ（応援）していきます。

国鉄倒産の悲劇を繰り返さないため、コロナ過での経営窮地を乗り切るために、目の前に現れた「変革 2027」の目標を、社員が一丸となって取り組まなければなりません。すべての社員、グループ全体の社員が、自らが意識改革に取り組む。そこから転換することで、変えてもらうのではなく自ら変わることが、社員の一人ひとりの生産性を高め強靱な会社づくりとなり、次の 30 年を担う第一歩になります。

その一歩を「真の労使関係、労使パートナー」を目指すイーストユニオンと共に、イースト・イノベーションで考え実践して行きましょう。

## イースト・イノベーションの実践で、共に「変革 2027」に取り組もう！