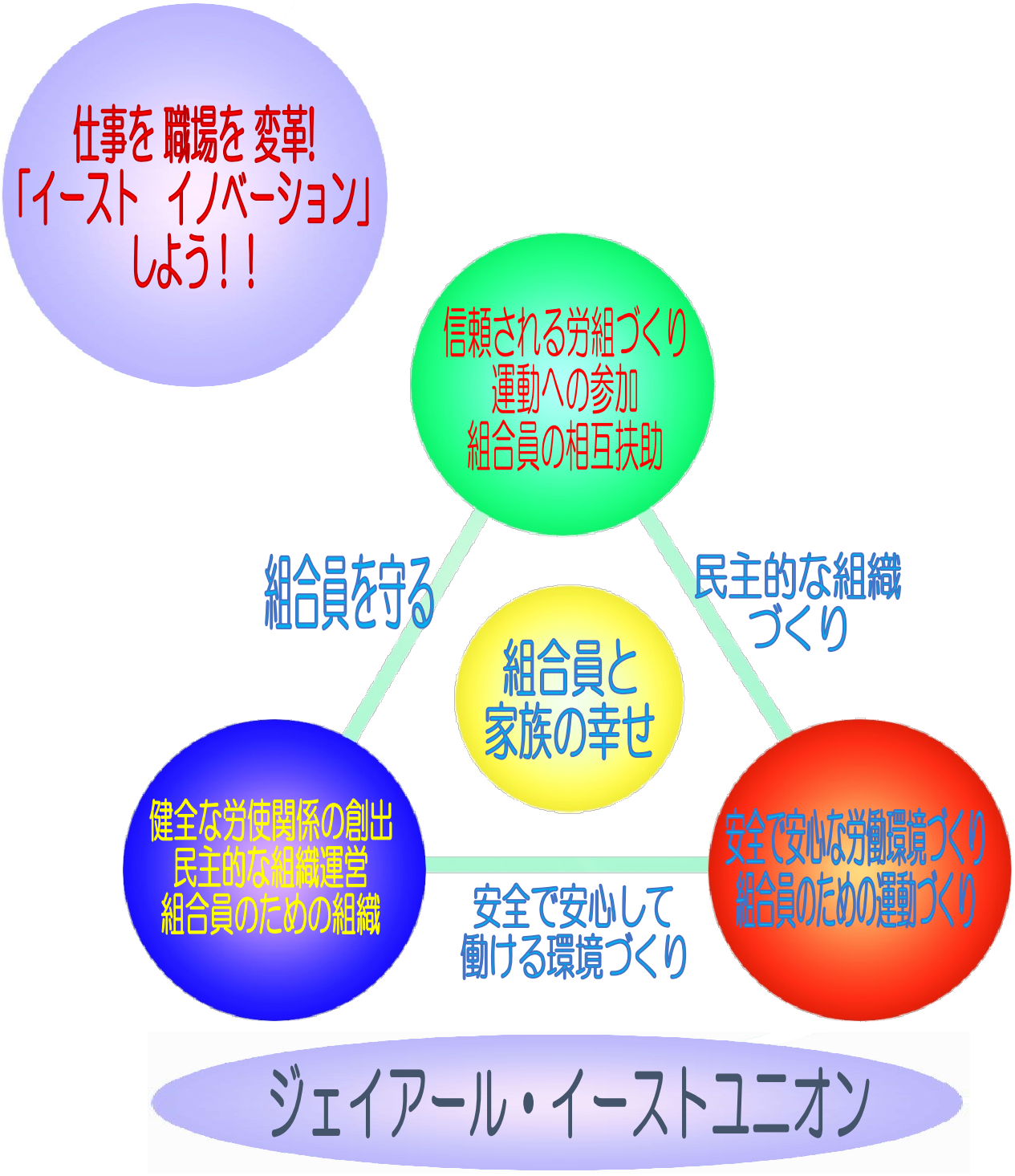
変革２０２７へ「イーストイノベーション」

～自らを変える！明日を創る！イーストイノベーション～



イノベーションで変革を考えよう！

今 創る５年先のJR東日本、働く側から変革への実践を！

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ある。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、そして自分たちの仕事から生産性を合上げ、会社と共に自分たちで自分たちの生活を「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、こ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、労働組合からの「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。
労働組合の仲間と創造し、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」を創りだす。
将来の自身のあるべき姿を考え、仲間と共にめざし、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 2027 へ イースト イノベーション

～ 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・イーストユニオンは結成(平成 26 年 5 月)して 9 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 7 年目の最終章となります。会社は、一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きましたが、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。一人ではできないことを、労働組合を通して達成することはとても大切なことです。歴史の大きな反省点に立ち、組合員(社員)で変革された新たな労働組合を構築して、この会社で組合員と家族の幸せを築いて行きましょう。

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)」という制度になっています。そして組合員は、途中で組合を変わっても何ら問題ありません。

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、多数派の労働組合が崩壊しました。労使における価値観の相違が信頼関係の構築を阻害し、対立関係が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になります。

歴史を学ぶこと（牧久氏著書、「昭和解体ー国鉄分割・民営化 30 年目の真実」、「暴君ー新左翼・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、働く職場と家族の幸せ・将来を守るための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・福利厚生の向上を図り、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（枠組み）!!

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組織です。「①業務形態と組合員の労働環境にリンクした組織体制への転換」「②組合員世代の変化に伴い生活と融合した運動創り」「③多様な労働観による働き方への意識転換と具体的な働き方改革」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「変革 2027 へ 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、JR 東日本内では、労働者代表制や組合不要論などが唱えられていますが、イーストユニオンとしてその所以について少し明らかにします。

誰がそれを述べているのか、利害関係は様々にあると思いますが、論ずる資格（権利）があるのは労働者である私たちのみだと思います。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、経営側にはないはずです。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ことは、一流企業として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欲するのであれば、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はないでしょうか。それこそが社会から支持・信頼される企業の一つの条件ではないでしょうか。企業内労働組合としてのイーストユニオンは、「真の労使関係」についてもパラダイムの転換から創起していきたいと考えています。

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

一番大切なことは、組合員をエンカレッジ－勇気づける、元気づけること！

組織のパラダイムとして、次代を見据えた見直しと共に組織の無駄な部分を見直し削ぎ落として、組合員が負担・不満となるような活動状況に陥らないために、組合員と向き合い、対話し、本音で組合員とコミュニケーションをとり、組織を元気づける見直しを考えていきます。

そのため本部－地本－支部－分会といった体制が本当に機能的なのか、多様な仕事の仕方に合わせた職能別の形態がいいのか、または地域的な部分からどんな生活的形態がいいのか、現場で働く組合員としっかり話しをしていきます。

また、組合員への活動の負担を軽減しながら、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」とはなんでしょうか？ 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が低下しマンネリ化が進み、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、こんな生活をしてみたい」と目標を持てるように、加入した組合員のための運動づくりを会社の中でしていきます。

イノベーションとは「自ら考え、自ら行動を起こす」こと！

労働組合は役員が皆さんの代行者となり組合の運営を執行しています。しかしその役員が運動づくりを間違えば、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び運動することは、組合員一人ひとりに責任が無ければなりません。

職場を守り、仕事を守る会社を守ることができるのは労働組合だからであり、社友会での一方通行では議論・交渉することはできません。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、労働組合での運動や活動からでしかありません。組合員には、労働組合の運動・活動を管理する権利があり、労働組合を通して自分自身や仲間と共に「職場を守ること 仕事を守ること」ができます。

JR 東日本の中で、「企業内労働組合」として社員のための労働組合として転換できるのは、JR 東日本発足以来変わらない理念を持つ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、自ら行動を起こす」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 イノベーションで運動の転換を構築していきます。

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、労働組合の間違った運動が、JR 東日本内での労働組合に対する信用を大きく失墜させてしまいました。それは会社だけでなく社員からも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ました。その背景にあるのは、労働組合を良くするのも悪くするのもそれは組合員であり、組合に無関心にならないこと、労働組合に意見を言うこと、そしてその運動を監視することが、労働組合への信頼と加入する組合員の資質を向上させることになります。

組合員・社員の意識変革がイノベーションのポイント！

労働組合には、苦労や苦難を共に乗り越える仲間がいます。

JR 東日本が発足して 35 年、近年「会社寿命は 30 年」と言われています。これは 30 年で会社がなくなることではなく、会社が衰退を迎える時期を示しています。その衰退を迎える要因は、一つは経営者が変身する努力を怠ること、二つは無謀な多角化と言われています。

今の JR 東日本を見て、この会社に夢と希望をもって入社した社員の皆さん、この会社で 10 年 20 年と働いている社員の皆さん、そして 30 年を超えこの会社で働いてきたベテラン層の社員の皆さんはどう考えますか。

「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で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労働環境となりました。目指す 10 年先が目の前に現れた、10 年先の目標に今、手を出さなければならないこの状況を、社員一人ひとりが大きな危機感と「変革」意識を持って取り組まなければならないと、イースト ユニオンとしても強く認識しています。

会社の真のパートナーとなる労働組合は絶対に必要である！

経営者だけの変身ではこの衰退は止められません。多種・多様な労働環境での「変革２０２７」を経営者の変身と一緒に変えなければ、JR 東日本の衰退を抑えることはできません。それを後押しできるのは労働組合の組合員として、社員一人ひとりが考え「労働組合の存在意義」「真の労使関係」を認識し、組合員・社員自身の問題として自らを意識変革する必要があります。**会社パートナーとなる真の企業内労働組合は、イーストユニオンから変革していく発展的な組織**であり、変革する組合員が社員と共にパラダイム転換し、社員・会社をエンカレッジ(元気づけ)していきます。

変革されたイースト ユニオンを共に創り、組合員が意識変革に取り組む。そこから経営者と一緒に転換することで、**変えてもらうのではなく自ら変わること**で社員一人ひとりの生産性を高め強靭な会社をつくり、次の 30 年を担う第一歩になります。その**第一歩を「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いきましょう。**

イースト ユニオンとの変革は、

信頼される労使関係を創る最後のチャンス！

皆さん一緒に、「イースト イノベーション」しましょう！