



ジャスティス

JUSTICE

ジェイアール・イーストユニオン

発行責任者 菅野一位
編集責任者 瀬戸信作

〒105-0021
東京都港区東新橋2-8-28
TEL (J R) 057-7333
TEL (NTT) 03-6452-9687
ホームページ

<http://jrteu.com/index.html>

基本理念 社員で考え社員のための労働運動を目指す、企業内労働組合心とところをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す



J R 連合主催 第13回業種間安全検討委員会

J R 連合主催の「第13回業種間安全検討委員会」が、8月26日に北海道の地で開催されました。業種間安全検討会は J R 以外の産業・企業における安全確保やコンプライアンス遵守などの取り組みを学び、J R の安全の確立に活かすための勉強会として2005年から10年間に渡り13回開催してきました。

勇払事業所の組合を代表して紙パ連合北海道地方本部の今野委員長から、工場や組合の歴史、これまでの取り組みを中心に挨拶を戴きました。会社からは石井所長より、「安全への取り組みは労組・会社側とも思いは同じであり、より良いものにしていくために大変いい機会である」と歓迎の挨拶を受けました。

その後、DVDを使い工場や事業所の概要を説明していただき、また、東日本大震災で被害にあった日本製紙石巻工場の「復興への道」を放映してもらいました。同工場は組合員・社員が一丸となり復興を果たし、今では「町の誇りであり希望の星である」といわれています。屋内から外に出て広い事業所内をバスで移動しながら、製造工程やそれに伴う危険箇所・危険作業に対しての取り組みについて説明していただきました。

見学を終えて意見交換の場を持ち、事業所側、J R 連合側の安全に対する取り組みを紹介し意見を出し合う中で、いろいろな角度から多面的・複合的に考え見ていかなければ、安全の確立には繋がっていかない事を再認識しました。これからもジェイアール・イーストユニオンは安全検討会や安全対策委員会に積極的に参加し、安全の確立を前進させていきます。

生活闘争の 取り組み2016 から2017へ

J R 連合や連合の一員として、何より組合員の生活向上の要求を達成するために賃金は最大の労働条件として闘いの取り組みを進めています。

近年、格差ベア反対を唱える東労組の悪影響とは思いたくないが、J R 東日本の春闘の在り方に疑問を感じます。

日本の最大鉄道会社としての位置付けは、日本の経済にとっても労働環境にとっても大きな影響力を持った大企業です。

かつて、日本のリーディングカンパニーを企業全体で目指しました。しかし、全社員の努力の達成感を余り感じない中で現

在は、一部の社員から利益優先のそしりを受ける言動が垣間見られます。

純ベアに関する基本給改定の在り方は、定額方式と定率方式が有りまし。会社の考え方は基本的に定額方式をメインに考え実施してきまし

J R 発足から、 国鉄改革は、 いまだ道半ば

来年4月1日は、J R 誕生から30年です。本年、10月にはJ R 九州の株式上場が果たされます。J R 各社の抱える問題は、時代と共に移り変わり解決しなければならぬ問題が山積しています。国鉄改革から30年、改めて国鉄改革を考えることが今、必要となっています。

国鉄改革の原点とは？
目的とは？ 手段とは？

◆国鉄改革の基本的な目的は、国家の増税なき財政再建です。具体的な改善項目は、①地域に密着した鉄道輸送の対応と地域住民との共生。②「親方日の丸」体質からの脱却。政府の過度な関与と地域住民の過大な要求等、外部の介入を排除。③職場規律の確立と健全な経営でありました。その手段が国民の意思としての

新人事賃金制度への移行後会社は、定率方式を定着させようとの考えが伺えます。

以前の賃金表を使った基本給の改定方式の良し悪しをここでは論じませんが、今後大切なことは、労使が胸襟を開いた交渉が行われることです。

分割民営でありました。

◆国鉄改革の原点は、J R 東労組の横暴を許したり、職場内での刑事事件（退職強要）を黙認したり、過激派（革マル）の党員を拡大させることではありませんでした。

30年前の参考

旧国鉄の長期債務は総額約2.1兆円。2.5兆円を当時の国鉄清算事業団が承継し、残り1.5兆円、新幹線保有機構が1.5兆円、J R 各社が1.5兆円を引き継ぎました。

イーストイノベーション

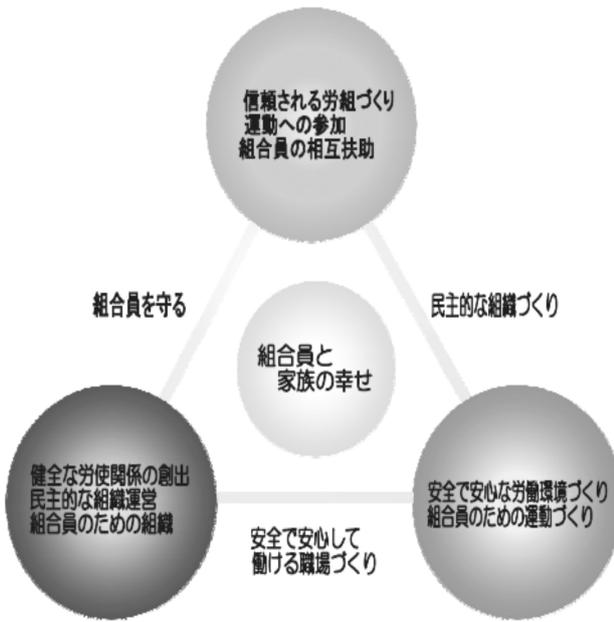
2016〜2018

「変革への挑戦」 イーストユニオンから **その2**

① 組織のパラダイムについて

労働組合のパラダイム転換

私たちがジェイアール・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「労働変革」をするための、3つのパラダイムを策定



- ① 組織のパラダイム していきます。
- ② 運動のパラダイム
- ③ 組合員のパラダイム

① 組織のパラダイム していきます。
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 組合員世代の状況変化に伴いモバイル等との融合した運動創りへの参加。

③ 多様な労働感による働き方の意識転換。

などについて、「企業内労働組合」としてのなかで継承すべき原点を留めながら、JR東日本で働く社員全体が興味を示す労働変革として「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

パラダイムの転換

従来の世界観、考え方の枠組みが根本的に動揺、あるいは崩壊して、新しいものに転換することを意味する考え方。

所・車両センター等の運輸車両部会、本社・支社等の非現業職場など業務系統別分会が集まった横系列の組織構成となつていきます。

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、大変重要だと思えます。

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せんが働き甲斐より余暇の在り方・自分の時間の確保となつているなど、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てみると、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、組合員に対して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他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つていっているのではないのでしょうか。

組織のパラダイムとは、そう言った無駄な部分の見直し削ぎ落としをして、組合員の負担・不満とならないための組織体系の見直しをしていきます。

本部↓地本↓支部↓分会といった体系が本来に必要なのか、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、これまでの分会

安全第一



を班単位にして機能的効率的に置き換えることができないかななどを、議論していきたいと思えます。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や意見の集約をしやすくしていきたいと考えています。

【具体的な検討事項 (案)として】

- ・ 縦体系の見直し。本部↓地本↓分会体制への変更など組織体制のあり方の見直し。
- ・ 横体系の見直し。本部部会↓地本部会↓分会(同系統職場での班体制への変更)
- ・ 産別活動及び地方連合、県交運労協等など活動の在り方について検討をします。