



ジャスティス

ジェイアール・イーストユニオン

JUSTICE

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



IITF (国際運輸労連) 統一行動(街頭チラシ配付)

国際運輸労連(IITF)において、「国際鉄道労働者統一行動」を取り組むにあたり、日本(交運労協)では一〇月七日(金)



・浜松町駅前、四名、二〇〇枚・新潟駅前、七名、二〇〇枚・仙台駅前(西口)、四名、一四〇枚・郡山駅前、三名、六〇枚



2016年度、年末手当(要求!) 基準内賃金の3.4ヶ月分 12月2日までに支払うこと

- ・成績率の適用については、公平・公正に行うこと。
- ・好調な企業業績を踏まえ、安全・サービス・人材育成に更なる投資を行うこと。

中央本部は一〇月二六日、年末手当に関する申し入れを行いました。

第1四半期連結累計期間におけるわが国の経済情勢は、設備投資や雇用情勢の持ち直しなどに緩やかな回復傾向が続きました。

上半期鉄道営業収入は対前年比0.5%。シルバークの減収、天候不順減収等はあったがそれらの影響を除けば1%弱の伸びが続いており、通期決算における純利益も当初予測どおり過去最高の550億円が見込まれています。新幹線大規模改修による費用

増はあるものの、水平分業・業務の効率化による人件費等の圧縮など社員は日々業務に邁進しています。設備投資、株主還元、債務削減の3本柱に加え、社員の働きがいの実現を求めると共にJR東日本の経営体力は十二分に在ることを認識し、2016年度の年末手当について申し入れを行いました。

中央本部として組合員の声を代弁しながら真面目に働く者が正当に評価される実態を感じられるように真摯な交渉に今後、取り組んで参ります。



JR連合 第十二回 政策シンポジウム in 高松市

一〇月一七日、JR連合第十二回政策シンポジウムが、香川県高松市において五百名規模で開催され、ジェイアール・イーストユニオンより菅野委員長以下六名が参加しました。

松岡JR連合会長、半井JR四国社長、小川JR国会議員団事務局長等の参加のもと、『チーム公共交通』の輪を拡げ、『チーム地域共生創』の形成をテーマに講演、パネルディスカッションを行いました。

特別講演『四国家の一員として』半井JR四国社長

長は講演では、JR四国は発足から高速道路との闘いであった。当時十一kmしかなかった高速道路網が現在は鉄道路線網と、ほぼ並行して走っている。

観光開発(着地)インバウンドの取り組みにより近年収益の回復傾向にあります。

観光列車、「伊予灘ものがたり物語」や「アンパンマン列車」、さらに新観光列車「四国まんなか千年も



半井JR四国社長の講演

の「がたり」来年4月運行開始(SONYなど地域と連携し「四国家の一員として」わざわざ四国に来ていただける鉄道を目指して一生懸命がんばっています。

今後、安定基金の積み増し、税制特例の継続等支援スキームが必須と訴えました。

パネルディスカッション『鉄道特性の発揮、公共交通の持続的な発展に向けて』と題して。

公共交通の発展に向けてJR(会社・組合)がその活動の輪に入っていくことが必要であり利用者も自治体も、それをまっすぐに考えて示されま



**国鉄改革の目指した形の具現化へ、あれから29年
株式上場は、安定した利益と社会的な信用の賜物
10/25 JR九州・株式上場！完全民営化・悲願達成
JR九州労組「民主的労働運動」の成果！
株式上場はゴールではなく、新たなステージへの
出発点**

JR九州 東証に上場 初値は、3,100円

一〇月二十五日、JR九州旅客鉄道(株)が東証一部に上場しました。1987年の民営化以後、JR東日本、東海、西日本に続く四番目の上場。本州以外の「三島会社」では初めてです。発行株数は一億六千万株。

売り出し予定価格の二千六百円を上回る、初値は三千百円を単純に計算すると約四千九百六〇億円の時価総額となりました。

JR九州は熊本地震の大きな負担を抱えながらの出発でありましたが、会社、社員が一体となって国鉄改革の大きな課題をクリアできたことは、誠に喜ばしい限りです。

株式上場の大きな成果の要因として会社の発展のために奮闘したJR連合労働組合(JR九州労組)抜きには語れません。

JR九州労組は、1992年のJR連合結成以来、民主的な組織運営を通じてJR労働運動の統一と発展をめざし活動してきました。特に、2009年の九州大量脱退に際して、JR連

合への加入を阻止した経過の中で過激派(革マル派)の戦略を打ち砕いた諸先輩方の洞察力と決断力の大きな成果がJR九州に定着した「民主的労働運動」の大きな成果と私たちJR Eユニオンは考えています。

JR Eユニオンは、JRグループ発展のため全国のJR連合組合員とともに活動しています。

連合

愛のカンパ

JR連合では毎年、組合員の積極的な協力によって多くのカンパ金が集まり、連合運動に大きく貢献しているところですが、今年度についても、取り組みを展開します。

・取組期間
二〇一六年十月〜十二月

・目標
組合員一人三〇円以上を目標とする任意カンパとします。



中央本部は四部会を結成

(・管理・営業・運輸車両・設備)

中央本部は、各業種ごとの諸問題の解決に向けて、各系統の専門的な知識を有する組合員を集めて業務に関する専門部会の結成を行いました。

目的は、諸課題の解決に向けて現場の声を本社に伝えたい。現場は問題が山積しています。事故防止、技術継承、サービスの向上、労働条件、やる気を引き出すコミュニケーションなどの改善を図り、諸問題の改善に繋げることです。

四部会 先行結成

中央本部は九月二十五日、本部会議室に於いて各業種ごとの現場の問題を知り尽くしている各地方本部の組合員三〇名が集まり四部会の結成を行いました。

現場には多くの問題が山積しています。問題の解決は安易な対決姿勢では解決しません。人として常識的な挨拶から始まる良好なコミュニケーションは多くの問題を解決する大きな手段です。

私たちは、やみくもに権利の主張だけを言う気は無いとしても、一部の管理者の発言や情の無い会話によって、私たちの会社を支えたい思いが崩れる瞬間があります。

人のやる気を引き出す一番の手段は、日常の人間関係であり素直な会話



のやりとりです。一方通行的な協力や感謝の言葉もない機械的な労務管理では風通しの良くない職場が出来上がり、ひいては安全の確保に不安を感じさせる暗い職場にはなりません。

私たちが働く理由は、賃金だけでは解決しない人間関係の情もあります。あの人(管理者等)に頼まれたら断れない人間関係は大切な現場管理のツールと考えます。

管理部会

部会長…大泉浩康・仙台
副部会長…菅谷尚司・仙台
事務局長…遠藤幸雄・横浜

営業部会

部会長…柄窪吉則・仙台
副部会長…和知利昭・東京
事務局長…渡辺敏昭・新潟

運輸車両部会

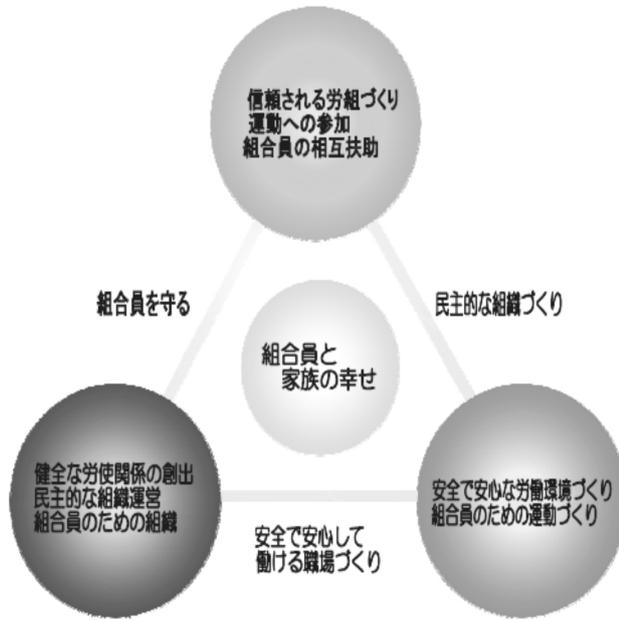
部会長…中村 明・東京
副部会長…日光 忠・新潟
事務局長…斎藤勝彦・仙台

設備部会

部会長…舟山勝広・新潟
副部会長…橋 伸幸・仙台
事務局長…鈴木義一・仙台

イーストイノベーション 2016~2018

イーストユニオンから 「変革への挑戦」 その3 今回は、②運動のパラダイム ③組合員のパラダイム



労働組合のパラダイム転換

① 業務形態と組合員環境
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
② 運動のパラダイム
③ 組合員のパラダイム

① 業務形態と組合員環境
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
② 運動のパラダイム
③ 組合員のパラダイム

① 業務形態と組合員環境
② 運動のパラダイム
③ 組合員のパラダイム



① 業務形態と組合員環境
② 運動のパラダイム
③ 組合員のパラダイム



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きます。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、それと比例して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係しているからだと考えています。

「組合費を払ってそのほかに組合員に責任を持たせるのか」と思ふかも知れませんが、労働組合は

生活闘争の取り組み 2016から2017へ

イーストユニオンは、JR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位置づけ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はないが、JR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、全社員が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。

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。



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、組合員一人一人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。そのためにも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責任があります。

組合にイデオロギーがあるとよく否定的な批判の言葉を耳にしますが、なぜ悪いのでしょうか。労働組合には、考え方や社会生活での正義が必要ですが、その考え方には、様々な論調があつていいと思います。国鉄改革にいたった労働組合のイデオロギーとは何だったのでしょうか。時勢的に社会的に組合員にそこが問題だと思えます。イデオロギーと言われる思想信条があつても良いと思います。しかし、それが労働組合の過去の歴史的活動の中で良く思われなかつたことは否めません。

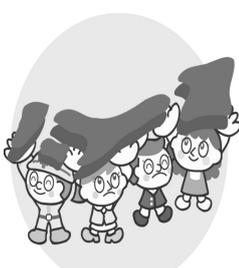
社は経営者が会社を運営していく中で、労働者とは違う観点で会社経営とそこにいるものを擁護した経営方針で、会社運営をしていきます。

労働者が「働くものが馬鹿を見ない！」とよく言いますが、そのためには私たちの代表となる労働組合や組合役員が、親身になって職場とそこで働く組合員を愚直に守る活動をしなければなりません。

守ることを前提に、企業内労働組合としての運動作りをすることが労働組合の役割であり、労働者としての組合員としての活動の責務です。

【具体的な検討事項(案)として】

- ・次世代の労働者感の創出(会社・労働・仕事感に関し討論する)
- ・組合員のパラダイム転換(人生の中で仕事と労働組合の関わりについて討論する)
- ・グループの労働者像についてあり方(JR東日本グループ全体を見た労働の創出について議論してみる)



「支え合い」は「ささえ愛」。 仲間みんなで守り合いたい。

交運共済は、JRやJR関連企業で働く仲間を守る相互扶助の共済です。厚生労働省の認可を得て事業を行い、組合員とそのご家族の安心と生活をサポート。慶弔見舞金制度の総合共済から、火災、地震風水害、交通火災、生命、入院、マイカー自賠責、総合医療と共済事業を展開し、幅広い保障体制を整えています。



みんなで暮らしをガード
交運共済
全国交運運輸産業労働者共済生活協同組合