



ジャスティス

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

ホームページ検索
「J R E ユニオン」

JUSTICE

コンセプト 自らを変える!! 明日を創る!!
イースト イノベーション!!

会社が「労使共同宣言」 の失効を通知!!

「自主自立」今こそ行動する時、自信と確信を持ってイーストユニオンへの加入を呼びかけよう!!

J R 東日本会社は、1987年8月の「労使共同宣言」から4回にわたる J R 東労組との共同宣言を締結してきた。直近では、2001年8月には「21世紀労使共同宣言」を締結し、いづれも「健全で安定した労使関係」「会社内の問題は平和裡かつ労使間の真摯な話し合いで解決」とうたっている。J R 東日本における労使共同宣言の原点は、国鉄時代の階級的労働運動へ回帰させないことであり、J R 東日本の本質的な企業内労働組合としての構築であったと思う。そのような労使共同宣言の趣旨を無視するかの趣旨を、J R 東労組はスト権の行使を通告し、それを盾にして交渉に臨もうとした。一方会社側は、「会社内の問題は平和裡かつ労使間の真摯な話し合いで解決しよう」と再三、申入れをしたようだが受け入れられなかった。その結果、J R 東日本内でのスト権騒動は拡大し、新聞やメディアで大々的に報道されてしまった。J R 東日本会社は、このような事態を重く受け止め、労使共同宣言からの労使間の信義に反するとして、失効を通告した。

東労組の普通の組合員へ訴えよう

東労組本部がスト権を振りかざしてイケイケドンドンと煽るなか、会社



の方針との兼ね合いもあり身に窮する思いをされている方も多いと思う。私たちイーストユニオンは労働者の権利であるスト権を否定するつもりは全くありません。しかし、東労組のスト権にどれほどの正当性があるのでしょうか。

J R 東日本会社の労使に求められているのはストライキ権の確立、格差ペアではなく、技術継承・人材育成ではないでしょうか。

今から約30年前、血のにじむような思いで国鉄改革を断行し、築きあげた J R ブランドやお客さまの信頼を失うような行為を断じて許すことはできません。

無関心は、労働組合も会社もダメにする

J R の将来を担う、ポテンシャル採用社員や中堅層の主務・助役職はもとより平成採用の若い社員一人ひとりが、J R 発足の経緯、労働組合の歴史などを勉強し、良く考えて自分自身の将来、そして会社の未来を見つめ直してほしい。

今は、ストライキを論ずる時期ではなく次の30年に向けて論ずる大切な時期である。大量退職時代に向かっていくなかで労使は対峙することなく、しっかりと議論を重ね、一致協力して会社の発展のため「技術継承・人材育成」に取り組んで行かなければならない時期である。

ストライキを安易に考えていないか

「ストライキは伝家の宝刀」と言われるのは、万策尽きた最後の最後にとられる手段であり、労使ともに大きく傷つく行為であるからだ。

昔々、左翼思想に「スト」の目的は、直接的な成果はなくとも組織の団結力を高める行為として「スト」の必要性を訴えた歴史があった。

東労組の闘う体制作りには「スト」は、必要不可欠な運動であったと思う。しかし、組合員不在の運動は組織の弱体を結果として招いてしまった。

社員の皆さんへ

◎平成30年1月26日、人事部長・36協定締結に向けて。

◎平成30年2月20日、社長・争議行為の中止の申し入れについて。

◎平成30年2月25日、社長・スト通告は労使共同宣言を否定したものである。

勤労速報

・平成30年2月26日、人事部。東労組との「労使共同宣言」の失効を通知。

2018春季生活闘争勝利に向けて

好調な業績があるのは社員の努力に他ならない。更なる安全とサービスの追求、収益力向上に向けて、公正な配分を求める！

本部は、2月13日、第4回中央委員会決定に基づき「賃金引上げ」と「諸労働条件改善」に関する組合員の声を申し入れた。

『賃金引き上げ要求』

1. 賃金引き上げについて
 - (1) 定期昇給を実施すること。
 - (2) 2018年4月1日の定期昇給後の基準内賃金を、一人平均3,000円引き 上げること。
 - (3) 契約社員についても、社員に準じて賃金を引き上げること。
2. グループ会社に対する契約単価を見直し、グループ会社社員の賃金引上げに寄与すること。
3. 上記申入れに対する回答期限を、平成30年3月15日までにすること。

『労働条件に関する協約の改訂要求』

- (1) 就業関係
 - ①特別休日の付与日数(第57条第2項)
現行、「年間62日付与」を「年間65日付与」と改正すること。
 - ②年次有給休暇 使用単位 (第83条第1項)
半日単位の使用について、該当する事由の各号を削除し、使用用途の制限を緩和(撤廃)すること。併せて、請求手続(第84条第2項)について、半日単位の使用については、前日までとすること。また、時間単位の取得を可能にするなど、制度の運用改善を図ること。
 - ③保存休暇の用途(第87条第2項)
保存休暇の用途について、該当する各号を削除し、使用用途の制限を緩和(撤廃)すること。
 - ④保存休暇の効力(第87条第4項)
エルダー社員の保存休暇については社員から引き続いて勤務しているものとして取り扱う。を加えること。
- (2) 賃金関係
 - ⑤所定昇給額(第261条)
毎年4月1日に実施する「所定昇給額」について、各級一律に1,000円を増額すること。
 - ⑥割増賃金について(第327条)
割増賃金の単価を平日・B単価を140/100へ、D単価を150/100、E単価を160/100へそれぞれ引き上げること。
 - ⑦出向手当(第214条)
60歳未満の出向者に対し、若年出向手当を支給すること。また、特にグループ会社社員の指導育成にあたる出向社員に対しては指導教育手当を支給すること。
 - ⑧技能手当(第299条)
サービスの品質向上のために、技能手当の支給対象(別表17)に、「サービス介助士」を追加し、1000円を支給すること。
- (3) 退職手当関係
 - ⑨退職手当の算定基礎給となっている第二基本給を廃止すること。
 - ⑩定年退職日を翌年の7月に統一すること。



団体交渉における真摯な議論、誠意ある回答を強く要請する。