



JUSTICE

自らを変える!! 明日を創る!! イーストイノベーション

ジェイアール・イーストユニオン
 発行者 菅野 一位
 編集者 教 宣 部
 〒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
 「JREユニオン」

基本理念

1. 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
2. 心と心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

5月20日本部は、3月28日に提案された、「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」に関する解明要求「申第7号」の団体交渉を開催した。今回の提案趣旨について会社は、「今後、厳しい経営環境の変化に対応するためには、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上して行くことが求められる。そのために、駅から運転士までの一律的なキャリアアップを見直し、新たなジョブローテーションを実施する」として、①車掌・運転士試験の廃止 ②車掌を経験とする ③車掌及び運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一する。④駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することを可能とする。⑤同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動又は担務変更する。等とされている。

今回の解明要求については、各地協・地本の意見集約をまとめ、5月15日に提出したもので、例に無い早期の交渉開催については、多くの施策実現に向けたスピード感ある対応と判断するが、矢継ぎ早・と言われるように、多くの施策が目白押しとなるなか、多くの手続きや現場での対応が求められることが考えられ、管理者をはじめとするマネジメントがしっかりと機能しなければならぬことと、あわせて、社員とのコミュニケーションの重要性もあり、こうした問題も含め、「変革2027」を進めていくにあたっては、労使がしっかりと意思疎通を図りながら議論を深め、より良い方向に向かう形で実現を目指していかねければならないものであると考え

会社発足から32年が経過して、より多くの課題が浮き彫りになっていく時代であるからこそ、労働者にとってもダイバーシティ・ワークの実現働きがいの創出とスキルアップを追求しながら、自身のキャリアデザインを描けるような働き方が求められている。労働条件の改善や、環境の変化に対応するための

議論を深め「変革」に臨む! 申7号交渉 新たなジョブローテーションの実施

労働者の働く意欲が、会社の維持・発展に繋がることは言うまでもない。就業条件 の改善にあたっては、多くの議論に集中し実のある成果に結び付けよう!

5月20日本部は、3月28日に提案された、「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」に関する解明要求「申第7号」の団体交渉を開催した。今回の提案趣旨について会社は、「今後、厳しい経営環境の変化に対応するためには、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上して行くことが求められる。そのために、駅から運転士までの一律的なキャリアアップを見直し、新たなジョブローテーションを実施する」として、①車掌・運転士試験の廃止 ②車掌を経験とする ③車掌及び運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一する。④駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することを可能とする。⑤同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動又は担務変更する。等とされている。

「変革2027」は、生活における豊かさを起点とした社会への「あらたな価値」を当社が提供するものであり、引き続き「究極の安全」を経営のトッププライオリティに位置付け、「社員・家族の幸福」の実現に向け、当社グループ最大の財産である社員の働きがいの実現を求めると、強く主張した。

夏季手当支払いの要求「申6号」交渉開催!

本部は、5月31日、夏季手当支払いについて、申第6号の第1回団体交渉を開催した。1回目の交渉では、組合側からの要求の趣旨説明を行い、2018年度期末決算の状況、さらに大型連休中のご利用状況などを含め、経営体力は十分にあり、まさに、組合員の努力に報いる要求にしっかりと応えるべきであるとした。また、変革2027は、生活における豊かさを起点とした社会への「あらたな価値」を当社が提供するものであり、引き続き「究極の安全」を経営のトッププライオリティに位置付け、「社員・家族の幸福」の実現に向け、当社グループ最大の財産である社員の働きがいの実現を求めると、強く主張した。

夏季手当支払いの要求について 申第6号(2月12日提出)

- 1 2019年度夏季手当要求について
- (1) 基準内賃金の3.2ヶ月分を6月28日までに支払うこと。
- (2) 成績率の適用については公正厳格に行うとともに、人材育成に有効に活用すること。
- (3) 好調な企業業績を踏まえ、安全・サービスに更なる投資を行うこと。



社員の働きがいの創出を!
素率に向けてさらなる成果配分を求む!

員勤務制度の見直し」等について、会社と協議、意見交換をしてきた。本提案についても、「変革2027」の実現と、安全のさらなる向上に向けていくための議論を図っていくものである。本交渉の内容(申入れ9項目)については「交渉速報」を参照いただき、改善に向けた要求の集約を図っていく。あわせて、「通勤手当等の見直し」、ジョブローテーションに関わる「賃金制度の改正」についても、議論を深めていくものとする。

日時	令和元年7月3日(水) 12時30分から
場所	「田町交通ビル」A会議室
報告事項	・ 協約協定の締結について ・ 活動報告 ・ 決算・会計監査報告
議事	・ 令和元年度運動方針案 ・ 令和元年度予算案 ・ 役員・中央委員の選出 ・ その他

今、伝えたいこと 私たちJREユニオン からのメッセージ!

私たちがJREユニオンが、今、JR東日本に働く多くの組合未加入の皆さんに伝えたいことは、JR東日本のみならず、企業の発展に向けては、両輪となる「労働組合」という組織が、その企業としてしっかりと議論を行い、ともに前に向かい生産性向上に努



JR連合「第24回ユースラリー東京」開催! 仲間の環を広げ 共に未来をきり拓こう!

JR連合は、「地域・系統・会社」を越えて仲間の環を広げよう!と、5月25~26日、東京・お台場にて「第24回ユースラリー」を開催し、全国の青年女性組合員の仲間たちが集結した。初日は、青年・女性委員会新倉 実議長のウェルカムメッセージで始まり、その後、グループに分かれた学習会が行われ、民主化闘争については、東日本、北海道、貨物における現状報告を含め、全国の仲間たちと多くを共有することができた。また、2日目には、ウォークラリーが実施され、仲間の皆さんとの交流を深めるとともに、連帯と絆を強くし、明日に向かう有意義な2日間を過ごすことができた。

JR連合青年・女性委員会への結集を呼びかけます!

め、発展をめざし、働く者とその家族の幸せを実現していくことの大切さである。現状、JR東日本会社は、この先の日本の情勢に対応すべく、変革をめざし、言わば、生き残り、を賭けた舵取りを迫られていることは目に見えて、現実的な問題となつていくことは確かである。

多くの施策提案がなされている今日、また、この先に必要となるイノベーションが必要となる時代が待ち受けている。言っても過言ではないだろう。そのような中で、果たして、会社が働く者への求心力を持つて前に進むことができるだろうか。働く側からすれば、賃金や、労働時間などの労働条件だけではない「魅力ある会社」とは何であろうか。そこには、人間らしく働きがいのある職場や、そうした風土があるか、仲間通しの支え合いの姿や、真に一人ひとりを大切にする思いがあるコミュニケーション

ケーションがあるか、といったところが大切なのである。一人では物申すことも難しい大企業の中で、仲間が寄り添い、助け合い、会社と話をし、解決策や、より良い施策の実現に向けた「参加提言」による労働組合運動を考えること、そうしたシステムをしっかりと組織の中に構築することが、間違いなく必要なのである。

組合離れ、不要論なる言い回しを取り沙汰されているが、国内最大の鉄道会社であり、「JR東日本」というブランドを牽引する企業にとつて、こうした事態は、決して正常な状態とは言えず、その将来を考える時、発展的な形からは程遠いものであると言わざるを得ない。考えるべき時が来ているのではないだろうか。

27を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」「賃金制度の改正」など矢継ぎ早に施策が提案されている。さらに「夏季手当」の交渉と組合員の生活に直結する事案が目白押しである。これまでJR東日本の最大労組であったJR東日本の組合員数は1万2千人程度に減り、いくつもの新しい労働組合が結成されているものの、全社員の約7割が労組未加入者となつている状況が続いている。労組未加入者は、会社提案の施策、労働条件や労働環境の改善、夏季手当などの交渉ができません。意見を集約し交渉する場がありません。社友会に加入していても同様です。

ジェイアール・イーストユニオンは、すべての事案に対して、組合員の意見を集約し、申し入れを行い、会社提案の改善を成し遂げるために労働組合の視点から会社と議論し、より良いものとして実現できるように取り組んでいます。私たちは、今後も様々な施策に対し真摯に受け止め、そこで働く者・家族の幸せ、会社の発展を目指し愚直に取り組みます。』

「私たちが一緒に、活力を、明るく、楽しい職場作りをしていきますか、みなさんの加入をお待ちしています。」

「JR東日本会社の健全な発展と将来に開ける企業を創る! 民主的な労働組合と健全で建設的な労使関係が必要不可欠! JR連合・JREユニオンに結集しよう!」

「私たちが一緒に、活力を、明るく、楽しい職場作りをしていきますか、みなさんの加入をお待ちしています。」



「私たちが一緒に、活力を、明るく、楽しい職場作りをしていきますか、みなさんの加入をお待ちしています。」

「JR東日本の未来、私たちの未来を共に盛り上げよう!」
ジェイアール・イーストユニオン
社友会では、労働条件や労働環境の改善交渉ができません。
今こそJR連合・JREユニオンに結集しよう!
JR東日本では、「変革2027」を掲げ、「変革2027」を踏まえた新たなジョブローテーションの実施、「賃金制度の改正」など矢継ぎ早に施策が提案されている。さらに「夏季手当」の交渉と組合員の生活に直結する事案が目白押しである。
これまでJR東日本の最大労組であったJR東日本の組合員数は1万2千人程度に減り、いくつもの新しい労働組合が結成されているものの、全社員の約7割が労組未加入者となつている状況が続いている。労組未加入者は、会社提案の施策、労働条件や労働環境の改善、夏季手当などの交渉ができません。意見を集約し交渉する場がありません。社友会に加入していても同様です。
ジェイアール・イーストユニオンは、すべての事案に対して、組合員の意見を集約し、申し入れを行い、会社提案の改善を成し遂げるために労働組合の視点から会社と議論し、より良いものとして実現できるように取り組んでいます。私たちは、今後も様々な施策に対し真摯に受け止め、そこで働く者・家族の幸せ、会社の発展を目指し愚直に取り組みます。』

「変革2027」について読み合わせ実施

4月2日 JRE ユニオン関東は本年3月に出版された「中央執行委員会見解」を受けて昨年7月に会社より発表された中期経営ビジョン「変革2027」について読み合わせ学習会を開催した。学習会では会社のみならず各支部についてひとつひとつ詳説を引きながら議論しめざすべき方向性について認識を一致させた。変革2027が発表された2年目を迎える本年「新たなジョブローテーション」について提案されるなど具体的なものが発表されている。私たちはこうした施策についても読み合わせなどを実施し学びながらより良い施策となるための議論を創り出していく。



「私たちが一緒に、活力を、明るく、楽しい職場作りをしていきますか、みなさんの加入をお待ちしています。」

「私たちが一緒に、活力を、明るく、楽しい職場作りをしていきますか、みなさんの加入をお待ちしています。」