



# 東日本ユニオン NEWS

J R東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2020年4月1日 号外

HPはこちら

## J R東日本に入社おめでとうございます J R東日本労働組合への加入を 心よりお待ちしております！

私たち J R東日本労働組合（略称：東日本ユニオン）は、J R東日本で働く社員、組合員と家族のための福利厚生制度のほか、12支社に対応する「地方本部」があり、労働組合として職場の諸問題解決にむけて団体交渉で経営側と議論するなど「会社の発展に責任をもつ」労働組合としての取り組みを進めています。

すべての支社と新幹線統括本部に組合員が所属しており、職種も駅や設備、乗務員、検修、車両製作所、非現業など多岐にわたっています。仕事の不安や

**東日本ユニオン NEWS** 2019年5月26日 第32号

JR東日本労働組合 発責 教育・広報部

**花見の節を去き、食べて、飲んで、楽しんで ウォーキングレクを開催**

中央本部は5月22日に「ウォーキングレクリエーション」を開催しました。昨日までの雨模様とは打って変わって絶好のコンディションの中、スタートの日の出機に乗合し、先ずは水上バスで隅田川を下り浅草へ、各々が浅草を散策しながら大交直会の会場である「ホテルラングラッパ」をめざし、みんなで歩きました。

**水上バスで海の上から東京の景色を楽しむ**

浅草の街を自由に散策 みんなはどこに行ったのかな？

全員が無事ゴールをしたあとは「大交直会」へ。大交直会では12地本協力のちと、各都府の名産品をかけた抽選会を行い、素晴らしいの楽しい1日をつくりだしました！

**東日本ユニオン NEWS** 2019年5月25日 第31号

JR東日本労働組合 発責 教育・広報部

**「あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動」1人1要求の取り組み 新制服の導入に関して 要求を勝ちとる！**

東日本ユニオンは、全組合員参加による「JR東鉄30年 あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動」1人1要求の取り組みを通じて制服の改善を求め、2018年から本部・本社間で団体交渉を進めてきました。その結果、2020年度以降に導入を予定されている新制服に関して、組合員が要求していた多くの項目を勝ちとることができました。東日本ユニオンの申し入れ（申第11号）の要求とその根拠に対して、経営側は多くの項目で理解と認識の一致を示し「導入を検討していく」ことを5月24日の団体交渉の場において労使で確認しました。

一方で、冬期に使用するインナーベスト（チョッキ）や革靴の履き、クリーニング代の会社負担などについては、今回、要求の実現には至らず課題として残りました。

**新制服（全系統）**

- ◎軽さ、伸縮性を向上させた生地によること

**女性社員（営業、車掌、運転士型）の新制服**

- ◎ベストの着丈を長くすること
- ◎ベストの胸ポケットの幅等を広げること
- ◎ズボンにアジャスター機能等の追加

**男性・女性社員（営業、車掌、運転士型）の新制服**

- ◎盛夏服（全系統）は現行の制服と比較し、通気性及び速乾性が向上した生地を検討している
- ◎上着のボタンは現行の制服も含めて、縫い付けの強化を指示していく
- ◎上着の胸ポケットを2つにすること
- ◎サイズ変更の申告などでは、プライバシーが守られるよう必要な配慮をおこなっていく

**東日本ユニオンに加入して、労働条件の向上を実現しよう！**

**東日本ユニオン NEWS** 2020年3月6日 第31号

JR東日本労働組合 発責 教育・広報部

**2020春闘 第2回団体交渉を開催！ 鉄道はチームワークで動く！一律による賃上げを強く求める！**

**< 経営側の主張 >**

- 経営側の中長期的な先行きは不透明であるが「家賃2027」の中間点とした5年後（2022年度）の賃上げ目標を変更する考えはない。
- 社員の奮闘により生産性は向上している。社員の地道な努力に感謝を申し上げたい。
- 台風被害による特別損失や新型コロナウイルスによる運輸入減など、底意の業績は極めて厳しいと認めている。
- 要求水準を支払う経営体力は当然ある。しかし、将来にわたる人件費に与える影響など総合的に判断する必要がある。
- 物価上昇も踏まえた生活保障も賃金改定の考慮要素の一つであるが、生計費に対する「物価上昇の影響はない」と見ている。
- 「第二基本給の廃止」をめぐり議論は、定年延長と「セットで議論するもの」と考えている。
- 当社の賃金形態は会社法第54条「協会の決定」である。定期昇給の実施にあたっては、社員の成長や能力の伸びなど総合的に判断し決定している。

**< 東日本ユニオンの主張 >**

- 社員、エルダートレーナー、グリーンスタッフは、会社の発展にむけて専ら働いている。鉄道はチームワークで動いている。「一律」による6,000円の減額返答を強く求める。
- 増収で自然災害の中で「営業収益」は過去最高である。特別損失を出しながらも好調な業績を出していることに、労使で自慢を持ちたい。要求の6,000円を減額返答しても人員費削減は2016年度と変わらない。決して突出感のない合理的な要求である。
- いま、新型コロナウイルスの影響を受けて現場社員は大変苦勞しているが「頑張る」そのモチベーションは、鉄道員としての任務と使命から生み出されている。そこに「高い公共性が発揮されている」と見るべきだ。
- 会社の業績が「良いときも」「悪いときも」、社員一人ひとりは「安全・定額輸送」「高いサービス」に責任を担うことなく、会社の発展に専ら働いている。決算書には現れない「社員の仕事能力」に対して賃上げをすることが重要であり、賃上げを一律ではなく職制で「すみ分け」することは認められない。
- 「第二基本給の廃止」は定年延長とセットではなく、単体で議論すべきである。制度の生い立ちから考えても制度開始から30年以上経った今日、廃止する時期を迎えている。
- 労働組合として考える「終身雇用・年功序列型賃金」は、長給適用と年功給とに見合った生計費を保障することができる。社員は生活が安定することで業務に集中できる！

私たちの活動を  
ホームページで紹介しています

ご相談、お問い合わせは  
JR東日本労働組合  
03-3453-2107  
J R 057-2290