



ホームページQRコード

東日本ジャーナル

<http://www.jrtu-east.org/>

JR東日本労働組合

〒108-0014 東京都港区芝5丁目33番36号

TEL (NTT) 03-3453-2107 (JR) 057-2290

発行者/佐藤光雄 編集者/嶋田信胤

1部20円(但し組合費を含む)



迎春

撮影者：深石竜太さん(長野地本・松本駅)

新年のごあいさつ



中央執行委員長
佐藤 光雄

新年明けましておめでとうございます。今年もよろしくお願いたします。

昨年7月の第五回定期大会で中央執行委員長となり、無我夢中の五ヶ月間でした。あらためて、この組織の素晴らしさと将来にむけた熱いエネルギーを感じています。その中で、さまざまな課題に向き合うことができる東日本ユニオン運動の根拠は「組合員のために」としてその先の「JR労働者のために」という将来展望にあります。

JR労働者のために 愚直に運動を進めよう

第五回定期大会以降、新たに三名の仲間が加入しました。大変な勇気や決断があったと思います。心より敬意を表し歓迎いたします。さらに、その決断を受け止めてくれた職場の仲間みなさんに御礼を申し上げます。私たちの運動は、多くの社員が見ています。加入された仲間の声からも、間違いなくJR東日本の中で選択し得る労働組合となつていくことが分かります。「JR労働者のために」というコンセプトは、組織の大小に関わらず真っ直ぐに伝わっています。さらに私たちの運動への参加と共感の輪を広げていく必要があります。

一方で組合員の退職による組織数減少の現実もあり

ます。組織拡大で活性化する地本との対比だけで展望の有無を捉えるのではなく、所属する組合員にとって利益を守ること、組合員である意義や築いてきた歴史、連帯を大切に継続できる工夫が必要です。エルダー組合員は今後2021年まで増え、組織を暖かく、厳しく支えてくれる重要な構成員となります。エルダー組織をまとめるためにも、その歴史をつくらせてきた組合員の関りが必要です。本部は地方組織の切実な声を受け止めながら、組合員の利益を守ることを基本に、現行組織のあり方についてスピード感を持って進めていきます。

安全文化を構築しよう

残念ながら昨年度は死亡災害が三件発生しました。「グループ安全計画2018」の目標として定めた「お客さまの死傷事故・社員の死亡事故ゼロ」にむけ「安全体制とルールが定められているのか」「定められたルールが守られているのか」などについて、労使による安全対策を策定するテーブルの必要性をあらためて感じています。さらに京浜東北線における架線切断事故など、大きな混乱を招く事象がJR東日本グループとして続いています。

招く事象がJR東日本グループとして続いています。

労働組合としてもグループ全体の安全意識の向上と共に、出向組合員やエルダー組合員の労働環境に関わる事案としても捉えなければなりません。そして、自然災害による想定外の事象も発生しています。羽越線脱線事故、東日本大震災を教訓に、労使共に創造する安全文化が必要です。地方単位での安全総協の開催も含め、安全への提言の発信源は現場組合員の声でありJR労働者の声です。その声を受け止め、提言ベースをつくれるのは分会(職場)であり業種別協議会です。そのベースをもとに労使のテーブルがあることを考えれば、組合員の声を受け止め、会社との交渉を行う業務部門の活性化は広い視点で安全文化の構築につながります。

全組合員参加の 運動を進めよう

JR発足から三十年を迎え、その検証として「あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動」を提起しました。これはJR発足から労働環境の変化に伴う検証でもあり、組織力の検証でもありました。「組合員100%の参加」という言葉はそれぞれの受け止め方がありますが「要求の取り組みを全ての組合員に伝えたのか」「話ができる環境があるのか」「理解にむけて役員の汗が流れたのか」など、職場運動が三十年の間で薄まっていけないかの振り返りでもあります。組合員と組合員の関わりが「100%の真意」と言えます。業務と組織は東日本ユニオン運動の柱であり両輪です。ぜひ、全組合員で共有していきましょう。

していきましょう。

「2017年度年末手当の取り組み」においては、第2四半期で過去最高の決算状況にありながら、私たちの要求とはかけ離れた3・18ヶ月という回答に終りました。この悔しさと怒りを次なるステップへの原動力としてつなげていかなければなりません。本部と地方が一体となり、JR労働者が一体となる環境をつくりだすためにも、労働組合最大の取り組みである2018春季生活闘争への総集を要請すると共に、今後の政治状況を見極め、共闘加盟を果たした地方の状況を踏まえた中で、来たる2019年の統一自治体選挙、参議院選挙での取り組みもつくっていきます。

新しい未来を創造しよう

私たちは結成から五年目に入ります。第五回定期大会で確認したように、統一・結成の意義や理念は何ら変わることはありません。JR連合という産別を離れ、その時間の中で失ったもの、新たに生まれたもの、そして乗り越え成長したものがあつたと思えます。結成以降、28名の新しい仲間が東日本ユニオンに加入しています。それを成し得たのは、若者たちの「誠実なJR労働者のための運動の実践」と、それを支えたベテランたちです。

私たち自身が新しい未来を創造している「今」を組合員みなさんと共有し、さらにもう一歩を踏み出す年とすること、組合員と家族のご健康をご祈念申し上げます。新年のごあいさつと

2018春闘に運動をつなげ、賃上げを勝ちとろう

来年度の再雇用先の提示を速やかにこなすこと

「エルダー社員制度」緊急団体交渉を開催 組合員の切実な声を会社にぶつける

来年度退職を迎え、エルダー社員制度の利用を希望する社員に対し、11月末までに再雇用先が提示されていないことから、本部は12月5日に緊急で団体交渉を開催した。

3. 来年度以降、再雇用先の提示を遅らせないための対策を明らかにすること。

《会社回答》次年度以降は、昨年度までと同様に第1四半期より再雇用希望の把握を始め、年度末までに再雇用契約を締結するよう努めていく考えである。

1. 来年度に退職を迎え、エルダー社員制度の利用を希望する全ての社員に対し、早急に再雇用先を提示すること。

《会社回答》速やかに就労条件を提示できるよう準備を進めているところである。

2. 来年度に退職を迎え、エルダー社員制度の利用を希望する全ての社員に対し、再雇用先の提示が遅れた理由を明らかにすること。

《会社回答》エルダー社員の業務範囲の拡大、労働条件の変更に関して多くの検討を重ねた結果、就

エルダー社員制度 本社より「修正」提案を受ける

6月9日に「エルダー社員の会社における業務範囲拡大と労働条件の一部変更について」の提案を受けて以降、東日本ユニオンは団体交渉を通じて、その内容の解明や組合員の声をもとにした要求など、本部・本社間において議論を重ねてきた。

12月5日に経営側より

「この間の団体交渉を踏まえた上に立ち、修正を提案する」として団体交渉を開催した。本部は「今修正提案の内容を含め、各地方、各現場は社員の質問等に対して、しっかり答えられるようにすること」を要請した。

全ての業種別協議会で 定期委員会を終える

12月13日に開催した「車掌協議会第3回定期委員会」をもって、結成している全ての業種別協議会の定期委員会を終了し、それぞれの活動方針と新たな常任委員体制を確立した。

常時などの取り扱いが違中、整合性を取りながら解決をめざしてきた。「乗務員勤務制度が平成4年から運用されているが、当時と現在の勤務形態とは乖離が大きく、改善にむけては車掌協議会と共に取り組んでいきたい」と述べた。



運転士協議会第3回定期委員会

11月27日、運転士協議会第3回定期委員会を開催した。長谷川議長はあいさつで「結成以降、安全問題を中心に課題を持ち寄って議論してきた。各支社で異

運転士協議会

検修協議会



検修協議会第3回定期委員会

12月2日、検修協議会第3回定期委員会を開催した。西潟議長はあいさつで「JR採用交流会を開催した。今後多くの先輩が退職するため若い力が必要である

車掌協議会

12月13日、車掌協議会第3回定期委員会を開催した。開会に先立ち阿部議長は「組合員の声をもとに、車掌協議会で議論を積み重ね、現行POSの改善にむけて申第三号を提出した。組合員と要求を肉づけし解決していきたい」「新潟地本での加入を大いに歓迎する。職場での地道な努力と



車掌協議会第3回定期委員会

「今年はどうな一年だったのかを振り返り、来年は何をすべきかを検修協議会として考え、取り組みを進めていく」と述べた。質疑では九名の委員から、検修業務に特化した問題のほか、組織拡大や安全問題、要員に関する発言があった。

佐田事務局長は集約答弁で「要求については本部に申し渡すもの、私たちが取り組むもの、職場に返すものとして分けたい」と述べた。「職場を越えた関わりと業務問題の解決にむけた取り組みを通じた組織拡大の教訓を全体化していくこと」を宣言から感じることができた。課題を共有し、職場から問題解決にむけて取り組んでいく。「エルダー社員制度の問題は喫緊の課題である。シニア組合員だけの問題ではない。協議会としても問題を共有

安全の確立に向けた決意を新たに 羽越線事故現場慰霊碑に献花

本部は今年12月25日、事故から13回忌を迎えるに先立ち、12月18日に事故現場を訪れ、献花と共に労働組合として哀悼の意と無事故への誓いを捧げた。

この事故は、生命の重さを教えているだけでなく、自然災害の対応にも大きな教訓を示している。会社は防風柵や風速計の増設、運転規制の強化などと共に、世界初となる気象庁と連携した「ドップラーレーダー」による運転規制システムを今年12月19日から導入した。私たちは慰霊碑の前に「お客さまの死亡事故、社員の死亡事故ゼロ」を実現するために、事故を風化させることなく労使で安全文化をつくりだす決意を誓った。



慰霊碑へ献花、黙祷を捧げる

修正提案のポイント

【現行】	【修正】
〈就労先〉 ・グループ会社等へ出向して勤務	〈就労先〉 [業務範囲拡大] ・グループ会社等への出向を基本としつつ、JR東日本内で勤務する業務範囲を拡大
〈転勤等〉 ・業務上の必要のある場合	〈転勤等〉 [事由の規定] ・業務量の変化、業務に必要な資格喪失、私傷病等により業務に従事できない場合
〈勤務〉 ・育児・介護勤務B（短日数）	〈勤務〉 [取得要件緩和] ・取得事由を問わない「短日数勤務」 ※ハーフタイム勤務は新規適用を取り止め
〈賃金〉 ◎基本賃金 ◎調整手当 ・対象業務従事者に措置 マイスター：40,000円 管理的業務：30,000円 (特に認める者：40,000円) アドバイザー：20,000円	〈賃金〉 ◎基本賃金 [増額] ・一律3,000円アップ ◎エルダー管理手当 [新設] ・管理的業務：30,000円 (特に認める者：40,000円) ※精勤手当の算定基礎(基準額)に加える ◎職手当・技能手当 [支給対象化] ・対象業務に従事する場合に支給 ・社員と同様の内容に加え、 マイスター：40,000円 アドバイザー：20,000円
◎割増賃金 ・1時間当り賃金額の算出分母 155.8(日勤基準)	◎割増賃金 [増額] ・分母を社員と同数に変更 149.9(乗務員勤務基準) ◎行先手当 [支給対象化] ・社員と同様に支給
◎精勤手当 ・年間30万円(定額)	◎精勤手当 [増額] ・社員の期末手当に準じた算定方法に変更 (基本賃金×月数)
◎エルダー社員調整特別措置 1年目：29,000円 2年目以降：41,000円	◎エルダー社員調整特別措置 [増額] 1年目：35,000円(+6,000円) 2年目以降：41,000円 ◎出向特別措置(時間) [支給対象化] ・社員と同額を支給(2,500~35,000円)

私の〇〇自慢

水戸地方本部 小松崎 克己さん (水戸運輸区)



水戸運輸区で車掌をしている小松崎です。私は幼少の頃より鉄道が大好きで、昭和57年に国鉄最終組で入社しました。中学生の頃から鉄道の切符収集に目覚め、色々な駅名が全国にあることを知り、少しずつ旅行をしながら、珍しい駅名や切符を見つけては集めてきました。当初は旅行に行つたついでに切符を買っていたのですが、いつしかミイラ取りがミイラならぬ、切符を買うために旅行に出かけるようになってしまいました(笑)

集めはじめた当時の国鉄は、直営の切符の印刷工場が全国に9ヶ所あり、同じ種類の切符でも印刷工場が異なるというのがあるのが面白く、使わない切符を買い取って馬鹿らしいとは思いつつも、見ると欲しくなり、気がつけば40年も続けていました。これまでに集めた切符の枚数は数えませんが、一万枚を超えていると思います。思い起こしますと、運賃改訂初日の始発の時間にナンパワンの切符を買いに行つたり、地方のローカル線の駅前商店へ委託発売の切符を買いに行き、コタツに入れて貰ってお茶まで戴いたりしたことが懐かしく思い出されます。



白く、使わない切符を買い取って馬鹿らしいとは思いつつも、見ると欲しくなり、気がつけば40年も続けていました。これまでに集めた切符の枚数は数えませんが、一万枚を超えていると思います。思い起こしますと、運賃改訂初日の始発の時間にナンパワンの切符を買いに行つたり、地方のローカル線の駅前商店へ委託発売の切符を買いに行き、コタツに入れて貰ってお茶まで戴いたりしたことが懐かしく思い出されます。

※詳細は「交渉メモ」を参照下さい