



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3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)

2018年度夏季手当妥結

三年連続同水準の回答

基準内賃金の2.91ヶ月分

(平成30年6月28日(木)以降、準備でき次第)

本部は5月31日と6月8日に申第十四号「2018年度夏季手当に関する申し入れ」の団体交渉を開催した。「過去最高」の業績とJR労働者が努力して生み出した成果に対する配分として「基準内賃金の3.2ヶ月分」「55歳以上の社員への一律5万円の加算」「グリーンスタッフの精勤手当への一律5万円の加算」の要求満額回答を求めた。

団体交渉で組合側はボジティブな主張を展開。「過去最高の2017年度期末決算は、安全安定した経営施策を実践することと収益をあげてきたJR労働者の努力による成果であり、経営側はこれを受け止め、成果を還元する責務がある」とことを主張。さらに、技術継承をするため努力を続ける中で、昇給停止、または経過措置を適用されている55歳以上の社員と今や人材育成の重責をも担

ウグリーンスタッフの努力を訴え、満額回答を求めた。経営側は、今期の増収増益を実現した社員の努力には感謝の意を表すものの、ネガティブ要素を前面に押し出した「来季は人件費や業務委託費、原油高による動力費増などのコスト増により、決算では減益を見込んでいく」という納得しがたいものであった。経営側は「最終回答である」との姿勢から、本部は席上妥結せず「持ち帰り検討」とした。

中央執行委員会の稟議

扶養手当の見直しにより基準内賃金は増加している。「これまでの夏季手当実績は、大企業の平均を上回っており、十分社員に還元している」等、業績を見た利益の還元を求める組合側と経営側との意見は真つ向からぶつかった。

6月12日、三回目の団体交渉において経営側から「2018年度夏季手当回答」が示され、過去最高の決算を更新したにも関わらず「三年連続同水準の2.91ヶ月分の回答」「55歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算は行わない」という納得しがたいものであった。経営側は「最終回答である」との姿勢から、本部は席上妥結せず「持ち帰り検討」とした。

中央執行委員会の稟議

を通じて「三年連続同水準の回答では納得できない」との想いはあるものの、①昨今の労働側の実態を踏まえたとき、協約に基づいた労使の真摯な議論を通して結論を導き出したこと、②悔しさを次の取り組みにつなげること、との確認をせざるを得ないことから「妥結」の判断を行い、6月13日に経営側に回答した。

あわせて組合員に対するお詫びとともにこの悔しさを次の闘いにつなげる決意を明らかにした。「中央執行委員会見解」を發した。

取り組みの総括とともに労働条件・労働環境の改善に向けて、東日本ユニオンへの組織化を進め、その先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2018夏季手当妥結に関する見解とします。

「乗務員勤務制度の見直し」の提案を受けた。本部は5月17日に経営側より「乗務員勤務制度の見直し」の提案を受けた。提案の内容について、本部に寄せられた組合員の意見や現場実態と照らし合わせ、より立体的にするため、6月11日、全31項目からなる申第十六号「乗務員勤務制度の見直しに関する申し入れ」を経営側に提出した。また「成案になり次第、別途提案する」とされている「賃金制度の改正」についても「乗務員勤務制度の見直し」に伴う労働時間等の変更と賃金・手当の変更は「一対である」と考え、同時に申第十七号「乗務員勤務制度の見直し」の「賃金制度の改正」に関する申し入れを行った。 ※項目は申し入れ書面を参照

また、6月4日に経営側より、会社提案「乗務員勤務制度の見直し」における「賃金制度の改正」に関して、今日段階の考え方について説明を受けた。その内容は「労働実態のない時間に対して支給している先行地手当を廃止するとともに、深夜早朝手当を新たに支給することを検討しているところである」とのことであり、本部は経営側に対し、考え方と具体的な内容を求めて申し入れを行い全容を明らかにしていく。

2018年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解

4月27日に発表された当社の2017年度期末決算は、JR労働者一丸となった努力が結果し、連結・単体ともに過去最高の成果を実現しました。東日本ユニオンは成果に対する応分の配分として2018年度夏季手当について「基準内賃金の3.2ヶ月分の支払い」「55歳以上の社員への一律5万円の加算」「グリーンスタッフの精勤手当への一律5万円の加算」を求め、5月21日に申第14号として経営側に申し入れを行いました。

5月31日より開始された団体交渉で組合側は、議論に向かうにあたり「JR労働者のモチベーション」「やる気につながる整合性のある数字」「理解と納得のできる数字」を導き出す決意を表明し、その上で「過去最高の成果を生み出した労苦に対し、満額回答で応えるべき」「ボーナスが生活給である実態がある以上、満額回答は不可欠」との主張を展開しました。

一方の経営側は、ネガティブ要素を前面に押し出した情勢認識や基本スタンスを示し「今期の増収増益を実現した社員の努力には感謝する」とはしたものの「来期は人件費や業務委託費、動力費等のコスト増加により増収『減益』を計画している」「当社の期末手当は高い水準であり、世間から突出感のないように留意すべき」との主張を展開しました。これに対し組合側は「世間との比較は全く意味がなく、当社の業績や社員の生活実態などを踏まえて結論を導き出す。そのための団体交渉だ」と主張し、満額回答を強く求めてきました。

しかし、6月12日に経営側より示された回答は「基準額は基準内賃金の2.91ヶ月分」「55歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算は行わない」という納得しがたいものでした。組合側は回答を持ち帰る旨を経営側に通告し、直ちに中央執行委員会を行いました。

中央執行委員会では「過去最高の決算を更新し続けたにも関わらず、三年連続同水準の回答は納得できない」旨を確認する一方、昨今の労働側の実態を踏まえたとき「申し入れを提出して以降、協約に基づいた労使の真摯な議論を通して結論を導き出した現実を受け止めるべき」「悔しさを次の取り組みにつなげるべき」との確認をせざるを得ませんでした。その結果「妥結」の判断を行い、6月13日、経営側にその旨の通告を行いました。満額回答をめざして職場から取り組みをつくりだし、交渉を支えていただいたJR労働者のみなさんに心よりお詫びを申し上げます。

今2018年度夏季手当の取り組みは、労働組合未加入社員が全社員の約6割を占めるという現実のほか、主体的には労働側の運動への組織化が大きく問われるものとなりました。この課題に正面から立ち向かい、要求を実現するためには、東日本ユニオンへのJR労働者の結集を通じて、労働側の力を一つにすることが必要です。

今夏季手当の取り組みにおける悔しさや怒りを「エルダー社員基本賃金改善」の取り組み、さらには「2018年度年末手当」の取り組みにつなげ、全てのJR労働者とともに要求を実現するために、すべての職場においてJR労働者の東日本ユニオンへの組織化を進めます。その最先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2018夏季手当妥結に関する見解とします。

2018年6月13日
JR東日本労働組合
中央執行委員会

取り組みの二本柱に掲げた「エルダー社員基本賃金の改善」を全組合員で実践しよう

私たち東日本ユニオンは、6月3日に「拡大代表者会議」を開催し「2018年度夏季手当の取り組み」「組織強化・拡大」と「エルダー社員基本賃金の改善」の二本柱を掲げて取り組みを進めている。

多くのエルダー社員は、賃金をはじめとする労働条件・労働環境に不満を持っている。また、これからの「エルダー社員制度」を利用する、あるいは制度利用を希望する社員は多くは、再雇用先や就労条件などの労働条件をはじめ、将来・人生設計に不安を持っている。この「エルダー社員制度」に関する労働条件・労働環境や制度運用を改善していくことは、労働組合の任務であり、経営側の責任だと言え

私たちは、公平感、平等感、納得感、充実感の得られるエルダー社員制度をつくるために取り組みを鋭意進めている。そこには「先輩のために」と闘う後輩組合員の姿がある。「後から続く後輩のために」と奮闘する先輩組合員の姿がある。JR採用と国鉄採用の組合員、社員がともに力を合わせて、エルダー社員の基本賃金改善を実現させようではないか。

「乗務員勤務制度の見直し」提案の全容を明らかにせよう

本部は5月17日に経営側より「乗務員勤務制度の見直し」の提案を受けた。提案の内容について、本部に寄せられた組合員の意見や現場実態と照らし合わせ、より立体的にするため、6月11日、全31項目からなる申第十六号「乗務員勤務制度の見直しに関する申し入れ」を経営側に提出した。また「成案になり次第、別途提案する」とされている「賃金制度の改正」についても「乗務員勤務制度の見直し」に伴う労働時間等の変更と賃金・手当の変更は「一対である」と考え、同時に申第十七号「乗務員勤務制度の見直し」の「賃金制度の改正」に関する申し入れを行った。 ※項目は申し入れ書面を参照

26年間運用されてきた、現行の「乗務員勤務制度」と大きく違う点は、乗務員勤務以外に就く社員が定期列車に乗務する機会を設けることや2010年6月の「改正育児・介護休業法」による導入した「育児・介護勤務A」適用社員の勤務制限の緩和を目的とし、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることである。「乗務員勤務制度」を見直す目的は、人口減少に伴う社会・経済構造の変化等に対応するために、「多様な働き方と効率性の実現を図っていく」としている。しかし、社

会・経済構造の変化等は経営環境だけでなく、社員の労働・生活環境も大きく変化することを意味する。それら変化等に対応し、安全・安定輸送を確保していくためには、実際に現場で働く社員の「安全」「健康」「ゆとり」が、以前よりも充実

「賃金制度の改正について」提案を受ける

私たち東日本ユニオンは、賃金・手当の変更は労働条件の最たるものであり、乗務員勤務制度の見直しに伴う賃金・手当の変更は一体でなければならぬことを改めて主張し、本提案は6月11日に申第十七号で申し入れた「乗務員勤務制度の見直し」の「賃金制度の改正」に関する申し入れに対する「回答」として労働の共通認識のもと議論を行った。

今「賃金制度の改正」の目的は、鉄道事業の特性に由来する勤務の特殊性、不規則性に対する措置の充実及び乗務員勤務制度の見直しに伴う、より実態に応じた手当の支給並びに制度の簡素化による事務業務の効率化等としている。「乗務員勤務制度の見直し」と一緒に職場から議論をつくりだしていこう。

賃金制度改正のポイント

- ①全系統を対象に、特殊・不規則勤務への措置として深夜早朝手当を勤務1回あたり300円増額
これに伴い
※乗務員手当 深夜額(A)、深夜額(B)の廃止
※構内入換乗務員の乗務員手当 深夜額(A)の廃止
※深夜早朝勤務手当(都市手当加算額)の廃止
- ②乗務員勤務制度の見直し(拘束時間・実乗務時間の増加)に伴い、労働実態に応じた手当とし、乗務員手当(時間額)を10円増額。構内入換乗務員への乗務員手当(時間額)の支給。(乗務員勤務以外で乗務・添乗する社員に対する支給は現行通り)
これに伴い
※行先地手当の廃止
※構内入換乗務員の乗務加給の廃止
- ③わかりやすい手当の支給方法と事務作業の軽減
※今制度改正による事務職社員の要員減は考えていない

現場実態とかけ離れた「実施日ありき」の姿勢を厳しく指摘

「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化に関する第三次申し入れ」の団体交渉を行う

3月2日に提案を受けて以降、本部および各地方はそれぞれ団体交渉を通じて実施の背景や目的、施策の進め方など議論を重ねてきた。特に、施策の実施にむけては「地方の状況を踏まえながら議論していくこと」を、申第十二号(第二次申し入れ)の団体交渉を通じて経営側と確認した。

しかし、地方交渉では現場実態を踏まえずに「実施日ありき」で施策が進められようとしていることから、本部は申第十五号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化に関する第三次申し入れ」を行い、6月21日の団体交渉で経営側の姿勢を質してきた。※記載はすべて要旨

1. 本施策の実施日について、それぞれの支社・地方の実態を考慮し実施すること。

(回答) 本施策の実施に向けて、各支社で実施日を踏まえた必要な準備等を行うことである。

組合側/この間、申第十一号、申第十二号を通じて、経営側の考える目的や施策の進め方など議論を重ねてきた。施策実施の前提として「実際に施策を担う現場社員とP会社員との考えや実態を踏まえる」との認識だが、経営側も同じ認識と受け止めて良いか。

経営側/各支社で準備、議論を進めているところである。

組合側/実際に施策を担う現場社員が追いついていない。閑散線の業務移管に関して、移管されるP会社側のすみ分けやエリアセンターのすみ分けなど、施策実施まであと約一週間であるが、未だ周知されていない現実がある。経営側の回答と実態に温度差がある。

経営側/前広に社員とP会社員には伝えていない。また、説明会を通じて周知を図っている。社員によって習熟度や理解度に差があることは認識しているが、資料も配っており、随時進めながら補足していきたい。

組合側/受け止める側の問題なのか。

経営側/丁寧に説明している。引き続き、理解が進むように説明していく。

組合側/エリアセンターでは「具体的な業務内容を知らない」「間に合うのか」「何を方針提起するか」という実態がある中で、7月1日を迎える職場もあると言っている。一ヶ月の期間では「現場調査ができない」という現場もある。JR側の方針提起がない限り調査ができないから、経営側/移行期の中で前段から取り組んでいるとの認識である。貴側から言われた現状は初めて知った。問題がある支社があれば個別具体的に教えていただき、改善していきたい。

組合側/経営側は現場実態を把握していないのか。経営側/実際に触れてみて、やってみないと分からないこともあるのでは。初めから不安だと思えば、会社としてフォローしていく。

組合側/どこまでの業務分担であって、それぞれの業務量が分からないので「どこまでP会社に引き継ぐのか」「P会社やエリアセンターがどこまでやるのか」が分からないままに7月1日を迎える。担当側が施策に追いついていない。施策だけが7月1日に向かっていて、蓋を開けないと分からない状態とも言える。

経営側/「蓋を開けないと分からない」と言われるような説明をしているとの認識はない。シカリと説明をしている。「不安はない」とは言い切れないが、支社も含めて不安解消に努めていきたい。また、支社から現場に伝わっていないことがあれば、本社として指導していく。分からない点は管理者に聞き、不安解消に努めていただきたい。

組合側/施策の中身は周知されている。実際に「エリアセンター」で何をやるのか「技術をどう磨いていくのか」などが、分からないままに7月1日を迎えると言っている。現場ではさらに細かく答えていくものである。7月1日まであと約一週間だが、すみ分けができると考えているのか。

経営側/会社としては説明したとの認識である。

これからの担当社員が、手探りの中で7月1日を迎えるのが現実である。経営側/7月1日実施というのは提案し、かつ各支社で説明や施設の整備などを含めた準備を進め、各支社ともに「整っている」との報告を受けている。不安がある社員にはフォローする。

組合側/施策を実施するにあたり「実施できる」と判断する根拠は何か。

経営側/業務の整理、システムの改良、業務体制の整備、間内改良、規程類などルールの整備、社員とP会社員への教育などの準備が整った上で実施するということである。

組合側/業務量が分からないが故に安全への保安体制や要員に不安を抱えている。施策実施にむけては、働く者の意識をベースにするべきである。担当側が付けていない。

経営側/そういう声があることは承知したが、言われている保安体制への要員など必要な要員は配置している。また、机上説明では分からないこともあると思う。施策が進んだ中でも声を大事にフォローしていきたい。

組合側/「不安」と「疑問」は違う。また、「不安」は「意識」と「知識」は違う。業務分担のすみ分けについて、本社より支社が細かく答えるものであり、現場ではさらに細かく答えていくものである。7月1日まではあと約一週間だが、すみ分けができると考えているのか。

経営側/会社としては説明したとの認識である。

組合側/「必要な説明」とは何を指しているのか。

経営側/保線技術センターとエリアセンターでやることなども含めて。組合側/エリアセンターの業務内容については、社員一人ひとりが認識しているとの考えで良いか。

経営側/説明したと認識している。

組合側/現場長は全て分かっているとの認識で良いか。

経営側/その通りである。組合側/それぞれの業務やすみ分けについて答えられるのか。

経営側/現場長と管理者は答えられると認識している。

組合側/管理者や経営側から、なぜ社員とのコミュニケーションを図ろうとしないのか。施策のあるべき姿に対する認識に乖離がある。

経営側/線路を維持することが一番であり、P会社と一体となって保守を進めていくことである。

組合側/先ほどから主張しているが、全社員が施策を理解できることが「あるべき姿」ではないのか。

経営側/説明をしておき、社員から質問があれば「理解している」と認識している。

組合側/さらなる連携を図っていただきたい。平成22年の施策においても、一部の現場では施策が実施されなかった事実がある。地方や職場によって温度差があったり「ウチでは馴染まない」といって、実施しないことがある。それはならない。そのことを捉え返した場合、担当側の意識を大切にして進めていくべきである。社員と管理者の意識を含めて、各支社で点検をしていただきたい。

経営側/7月1日で終わりはしない。引き続き、フォローしていく。

2. 「線路設備モニタリング」導入にあたり、トラアル線区を含めた「モニタリング装置」の車両取付状態確認の保守区分及び車両側の点検内容を明らかにすること。また、装置の車両取付状態の確認を早急に実施すること。

(回答)「線路設備モニタリング装置」は基本的に保線の財産としており、装置そのものの点検については、保線関係のグループ会社で実施する。なお、車両の検査については法令等に則り実施していることである。

組合側/危惧しているのは、点検されていないことでボルトが緩んだり、装置が機能しなくなることである。点検、整備を

3. 本施策実施に伴う人事異動については、社員の居住地域や家族状況、本人希望など把握をおこなうこと。

(回答)社員の運用については、任用の基準に則り実施していくこととなる。

組合側/第一項の議論と絡む点もあるが、実例として五十代のベテラン社員が、全く経験していない担務を担う異動がされている。本人の希望を把握し、配慮すべきである。

経営側/社員個々の希望があることは認識しており、意見として承る。総合的に判断し、任用の基準に則り実施していくこととなる。

組合側/モニタリングを図る上で、上司と部下の関係があるのも事実だ。その中で「社員が不安を持っていないか」と、経営側自身が不安にならないのか。その点を考え、積極的にコミュニケーションを図る企業風土を構築していくべきである。社員が業務に就く上で、不安があってもならない。逆に非生産性となることもある。職場の業務量、社員の業務量を労働組合として見ていくが、経営側も見ざるべきである。平成13年の施策では「施工」と「管理」を分けて五十代のベテラン社員が、全く経験していない担務を担う異動がされている。本人の希望を把握し、配慮すべきである。

経営側/社員個々の希望があることは認識しており、意見として承る。総合的に判断し、任用の基準に則り実施していくこととなる。

あることは認識しており、意見として承る。総合的に判断し、任用の基準に則り実施していくこととなる。

組合側/モニタリングを図る上で、上司と部下の関係があるのも事実だ。その中で「社員が不安を持っていないか」と、経営側自身が不安にならないのか。その点を考え、積極的にコミュニケーションを図る企業風土を構築していくべきである。社員が業務に就く上で、不安があってもならない。逆に非生産性となることもある。職場の業務量、社員の業務量を労働組合として見ていくが、経営側も見ざるべきである。平成13年の施策では「施工」と「管理」を分けて五十代のベテラン社員が、全く経験していない担務を担う異動がされている。本人の希望を把握し、配慮すべきである。

経営側/社員個々の希望があることは認識しており、意見として承る。総合的に判断し、任用の基準に則り実施していくこととなる。

私の〇〇自慢

横浜地方本部
有海 寿能さん
(矢向車掌区)



私は矢向車掌区に勤務し、川崎駅と立川駅を結ぶ南武線で車掌をしています。入社以来、駅務を含めて南武線には十五年出がります。国盗りゲームのために一日一本しか走っていない電車やバスに乗車したり、先日廃線となった広島県と島根県を結ぶ三江線にも乗りました。また、何となく旅行を趣味としていますが「プチ自慢」の一つは、スマホゲームの「国盗り合戦」です。国盗り合戦は、GPS(位置情報)を使って攻略するスタンプリームみたいなゲームで、日本全国6000ヶ所もあるエリアのうち、現在5500ヶ所をクリアしました。

2013年3月から始めて、今まで色々な思いがあります。国盗りゲームのために一日一本しか走っていない電車やバスに乗車したり、先日廃線となった広島県と島根県を結ぶ三江線にも乗りました。また、何となく旅行を趣味としていますが「プチ自慢」の一つは、スマホゲームの「国盗り合戦」です。国盗り合戦は、GPS(位置情報)を使って攻略するスタンプリームみたいなゲームで、日本全国6000ヶ所もあるエリアのうち、現在5500ヶ所をクリアしました。

2013年3月から始めて、今まで色々な思いがあります。国盗りゲームのために一日一本しか走っていない電車やバスに乗車したり、先日廃線となった広島県と島根県を結ぶ三江線にも乗りました。また、何となく旅行を趣味としていますが「プチ自慢」の一つは、スマホゲームの「国盗り合戦」です。国盗り合戦は、GPS(位置情報)を使って攻略するスタンプリームみたいなゲームで、日本全国6000ヶ所もあるエリアのうち、現在5500ヶ所をクリアしました。

味噌ラーメン、名古屋ではあんかけスパ、福井ではソースカツ丼など、旅先の美味しい「食」との出会いも良い思い出になっています。ちなみに札幌には、お店の店員さんに顔を覚えてもらうほど通っています(笑)

すでに一部区間を除き、全国のJR線は「制覇」しました(汗)昨年から飛行機にも乗る機会が増え、ANAのプラチナ会員になることができ、今では出発前に専用ラウンジを利用して有意義な旅行を満喫しています。

「プチ自慢」の二つ目は「新幹線駅の入場券集め」です。北海道新幹線の新函館北斗駅と北陸新幹線の黒部宇奈月温泉駅のあと二駅でコンプリートできます。今後も「国盗り合戦」と「新幹線駅の入場券集め」を主にしたい旅行をしています。ぜひ、旅先でお会いしましょう!