

東日本ユニオンに結集し

安全・健康で働きやすい「乗務員勤務制度」を実現しよう！

5月17日、経営側より「乗務員勤務制度の見直し」の提案を受けましたが、4月に多くの職場で選出された「過半数代表者(社員代表)」は、あくまで「労使協定」の「締結当事者」に過ぎず、乗務員勤務制度をめぐる交渉をすることはできません。提案に対して働く者の声を要求として提出し、団体交渉ができるのは労働組合だけです。

私たち東日本ユニオンは「乗務員勤務制度の見直し」提案を真正面から受け止め、組合員とともに取り組みを開始しています。

「働き方・働きがい」と「賃金・手当」は 働く者にとって同列である

今回、経営側は「多様な働き方の実現」「効率性のさらなる追求」「働きがいのさらなる創出」「賃金制度の改正」の大きく4つの柱で提案していますが、そのうち「賃金制度の改正」については「成案となり次第、別途提案する」としています。

働く者にとって「労働の対価として賃金を得る」という基本的な考え方から見た場合、具体的な賃金や手当が示されないままに、働き方や働きがいを見出すことは非常に難しいと言えます。

職場の実態や課題、不安、不満をすべて出し合おう！

目的にもあるJR東日本の経営環境や社会構造の変化などは、労働組合としても共通する課題があるとの認識を持っています。しかし、提案にある「多様な働き方」「効率性」「働きがいの創出」に対する社員一人ひとりの価値観や認識は違います。同時に安全の確立や要員の問題、職場環境、人材育成、異常時における社員運用のほか、提案内容と社員の意識や職場実態との「乖離はないか」など、付随する課題も多岐にわたります。

私たちは職場の実態や山積する課題、社員の不安や不満を出し合い、労働組合として「机上論」ではなく、実際に働く側の実態に踏まえた制度をめざしています。現場で働く者の意見をお寄せ下さい！
今こそ東日本ユニオンに結集し、一緒に取り組みましょう！



**労働組合だからこそ
安全・健康で働きやすい制度と職場をつくれる！**