

J R 東日本労働組合

(略称：東日本ユニオン)



入社おめでとうございます

(2020年、東日本ユニオン組織部作成)

まえがき

私たちＪＲ東日本労働組合(略称:東日本ユニオン)は、安全の確立を最優先課題に掲げ、ＪＲ東日本で働く社員の労働条件の向上と改善をめざして、組合員とともに明るく楽しく、時に一緒に悩みながらも真剣に活動している労働組合です。

ＪＲ東日本労働組合はＪＲ東日本会社との間で「労働協約」を締結しています。また、ＪＲ東日本会社の全支社に対応する「地方本部」があり、その他にも仕事別の「協議会」をつくり、同じ業種で働く者同士で同じ悩みを共有し合いながら、問題解決に向け活動しています。

綱 領

1. 私たちは、自由にして民主的な労働運動を基調とし、真に組合員のための労働運動を探求・創造します。
1. 私たちは、組合員の基本的権利を遵守し、労働条件の維持・改善をはかり、経済的・社会的地位の向上を目指します。
1. 私たちは、安全の確立を最優先と位置付け、人命・人権を尊重する企業を構築し、ＪＲ東日本グループ企業の発展を目指します。
1. 私たちは、ＪＲ労働運動の民主的再編の実現を基礎に、日本労働運動の発展を目指します。
1. 私たちは、自由・平等・平和な社会を求める国内外の労働者と連帯し、その実現を目指します。

労働組合ってなんだろう

労働組合は、労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体です。

1 労働組合はどんな団体か

みなさんは、「労働組合」と聞くと何をしているところを思い浮かべるでしょうか。街頭で演説したり、ビラを配ったりしているところを思い浮かべる人もいるでしょう。労働組合とは、一体どのような団体なのでしょう。

労働組合は、「労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体」です。例えば、賃上げ（賃金の引き上げ）や夏冬の一時金（ボーナス）について、会社（使用者）と交渉するのも「労働条件の維持改善」のためです。近年の厳しい労働環境の下では、解雇や賃金不払にあう労働者も珍しくないと思われますが、そうした個人個人の問題について労働組合が交渉することも「労働条件の維持改善」にあたります。

また、労働組合は、会社内のことに限らず、政府に対して様々な政策の実現を求めるなど、広く政治的・社会的活動を行っていますが、これも労働者の経済的な地位向上を図るために必要であることが多く、労働者の地位向上という大きな目的では一致することになります。

労働条件の維持改善のためには、使用者と話し合うこと（交渉）が必要となりますが、一人一人では対等な交渉ができないことも多いと思われます。そこで、対等な立場で使用者と交渉するために、労働者がまとまって労働組合を結成するわけです。また労働組合は、労働者自身が、自主的かつ民主的に運営することが必要となります。

2 労働組合に関係する法律

労働組合を結成し交渉する権利は、憲法で保障されています。

憲法第 28 条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

憲法第 28 条では、以下の3つの権利を保障しています。

- ① 労働者が団結する権利 _____ 団結権
- ② 労働者が使用者と交渉する権利 _____ 団体交渉権
- ③ 労働者が要求実現のために団体で行動する権利 _____ 団体行動権
(争議権)

この憲法第 28 条で掲げられた権利を、具体的に保障する目的で作られたのが「労働組合法」という法律で、この労働組合法が、労働組合に関する基本的な法律となります。

労働組合法第 1 条

労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

3 労働者と使用者

労働組合法では、事務職や技術職、あるいは正社員や契約社員・パートタイマーなど、職種や名称は異なっているとしても、他人に使用され、働いて得られるお金（賃金）によって生活している人は、みな「労働者」となります。

労働組合法第3条（労働者）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

これに対し、労働者を雇用する立場にある人を「使用者」といいます。

労働組合法では、「使用者の利益を代表する者」が参加している労働組合は、労働組合法上の労働組合として認めていません。「使用者の利益を代表する者」とは、具体的に会社の役員、人事課長、社長秘書などが挙げられますが、名称が同じでも職務内容は会社によって異なることもあるので、実際には個々のケースで判断されることになります。

4 労働者と使用者は対等

労働者は使用者の定めた労働条件に服する以外にはないように見えますが、法律によって対等な立場が保障されています。

労働組合法第1条

労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること。

労働条件対等の原則

労働基準法第2条

労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

この労使対等の原則は、集団的労使関係（労働組合と使用者）における原則なので労働組合への加入が必要です。

5 労働組合に加入する

労働条件の改善を図りたい、一方的な人員整理を撤回させたい、突然の配転命令を止めさせたいなどの労働条件に関する問題は個人的に使用者と話し合っ解決を図るには限界があります。そこで対等な立場で、労働組合と使用者が話し合いや団体交渉によって解決を図ることが望まれます。

あなたが労働者として働くことになり、労働組合に加入することで組合員となることができます。

労働組合の目的は「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上」（労働組合法第2条）です。

しかし、労働者がおかれている状況は様々ですが、労働組合は労働者自身が自主的かつ民主的に運営している組織であるため、労働組合によってその活動方針は異なります。

また、組合規約（組合の事業、組合員の範囲、組合員の権利・義務、加入・脱退の手続、組合の機関、議決の方法、選挙の方法、組合費、会計、表彰・制裁など）についても、労働組合によって内容が異なりますので、加入前にはよく確認することが重要です。

労働組合に加入すると・・・ ～職場で相談・職場で解決～

これまでJR東日本では労使間の協議（団体交渉）によって、労働条件などの改善が取り組まれてきました。

そのため、これから新しく働き始める職場では既に快適な職場環境が用意されているかもしれません。

しかし、労働組合に加入しなくても自分が快適に働くための環境は維持されるのでしょうか？

たとえ現在の労働条件が適切であっても、将来それが維持されとは限りませんし、不当な扱いを受けないとは言い切れません。また、職場内で予期せぬトラブルが発生するかもしれません。

そのようなとき、労働組合に加入していれば自身の問題について、労働組合に相談をしたり、使用者との団体交渉で解決することができます。同じ会社の労働者で組織された労働組合（企業別組合）ならば、職場環境に即したアドバイスを期待することができます。

J R東日本労働組合（東日本ユニオン）の活動紹介



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3月6日 №181

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 >

- 経営環境の中長期的な先行きは不透明であるが「変革 2027」の中間点とした 5 年後（2022 年度）の数値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収入減など、直近の業績は極めて厳しいと言わざるを得ない。
- 要求額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」をめぐる議論は、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発給以来「総合決定給」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、エルダー組合員、グリーンスタッフは、会社の発展にむけて等しく奮闘している。鉄道はチームワークで動いている。「一律」による 6,000 円の満額回答を強く求める。
- 相次ぐ自然災害の中でも「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、労使で自信を持ち合いたい。要求の 6,000 円を満額支給しても人件費総額は 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・安定輸送」「質の高いサービス」に差をつけることなく、会社の発展に寄与している。決算書には現れない「社員の潜在能力」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・年功序列賃金」は、長期雇用と年齢ごとに合わせ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！



東日本ユニオン
NEWS

J R東日本労働組合
発責 教育・広報部
2019年5月25日 №91

「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「J R 東足 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重ねてきました。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、組合側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）や革靴の貸与、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する



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

J R東日本労働組合
発責 教育・広報部
2019年5月26日 №92

浅草の街を歩き、食べて、飲んで、楽しんだ 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、スタートの日の出陣に集合し、ま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流会の会場である「ホテルラングウッド」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「大交流会」へ。
大交流会では 12 地本協力のもと、各都県の名産品をかけた抽選会を行い、笑顔いっぱい楽しい 1 日をつくりだしました！

東京地本からは
浅草人形籠を

委員長賞を



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2月20日 №173

安心して働くことができる労働環境をめざして 「新型コロナウイルスに関する緊急申し入れ」を提出

1 月 28 日に政府は、新型コロナウイルスによる肺炎について「指定感染症」に指定することを閣議決定し、厚生労働省は 2 月 17 日「風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が 4 日以上続くか、強いだるさや息苦しさがある人は、全国の保健所に設けられた帰国者・接触者相談センターに相談するように」との目安を公表しました。当社は公共性の高い交通機関として、多くのお客さまと接触する機会が多く、勤務中の社員が万が一、新型コロナウイルスに感染した場合の取り扱いなどを明確にする必要があります。



お客さまが安心してご利用できる鉄道と 働く者が健康で安心できる環境をつくる必要がある！

日々、感染が拡大し続ける中、現場で働く組合員や社員からは不安の声が寄せられています。会社として「感染を予防する」「感染の疑いがある」「感染した」など、それぞれの事象に対して統一的な取り扱いなどを明確にする責務があります。

東日本ユニオンは、お客さまが安心してご利用できる鉄道とともに、働く者が健康で安心して働ける職場環境を早急に構築するため、2 月 20 日、申第 22 号「『新型コロナウイルス』に関する緊急申し入れ」を経営側に提出しました。

1. 感染防止の観点から、鉄道輸送に直接影響の無い自己啓発等に関する研修や会議、出張を当面の間、中止または延期すること。
2. 感染の疑いのある社員の就業制限について明確にし、社員周知を図ること。
3. 感染した社員の就業制限について明確にし、社員周知を図ること。
4. お客さまがご利用になる駅構内、車内における感染予防の考え方について明らかにすること。

私たちも「うがい」や「手洗い」
「マスクの着用」など
感染防止に努めていきましょう！





顧客接点型拠点において 「発券業務を行うことを検討している」ことが明らかに！

「駅」の変革と新たな顧客接点づくり（旅行業部門の今後の方向性）に関する第三次申し入れ
東日本ユニオンは12月11日、申第15号「駅」の変革と新たな顧客接点づくり（旅行業部門の今後の方向性）に関する第三次申し入れの団体交渉を開催しました。

これまで二次にわたる団体交渉を通じて、経営側の考え方や当社の旅行商品を3割弱のお客さまがネットで購入され、7割強のお客さまは店舗で購入している実態などを明らかにしてきました。

今団体交渉では、お客さま視点とともに現場で奮闘している組合員、社員の視点からつくりだした「旅行業商品を専門に取扱う販売窓口を設置すること」の要求実現に向けて、現状認識をはじめ、将来展望や具体的な業務内容など、さまざまな角度から議論を行いました。



▼旅行業を取り巻く現状認識について

- ・お客さま自身が「宿泊」と「移動手段」を組み合わせるなど、宿は宿、鉄道は鉄道、飛行機は飛行機と、旅行のあり方が変化してきている。
- ・ダイナミックレールバックも1.6倍増となっており、時代や環境の変化に合わせ、先を見据えていま舵を切らないと生き残れない。
- ・旅行業商品を専門に取扱う販売窓口を設置する考えはない。ネット購入を望まないお客さまがいることは認識しているが、コスト面など一定程度、収益性も考えなければならぬ。いまが過渡期だと言える。
- ・日本初の観光型MaaSの実証実験として伊豆半島で実施した「フェーズ1」（4月1日～6月30日）での、スマートフォンの保有率や専用アプリの操作性などの課題は、今後も注視していきたい。

▼ネット購入促進の進捗状況について

- ・サイト上で告知展開などを行っている。現状では窓口購入が7割、ネット購入が3割と、これまでと同水準で推移しているが、引き続きオンライン利用に誘導するべく宣伝・告知を進めていきたい。

●顧客接点型拠点で「発券業務を行うことを検討している」と回答

- ・顧客接点型拠点で個人旅行商品の窓口販売は行わないが「ジャパン・レール・パス」「大人の休日倶楽部」の発券業務を行うか否かは検討している。
- ・エスコー商品（系乗員がつくタイプ）など、ツアー型商品の発券を検討している。
- ・団体乗車券は原則「駅出札で扱う業務」であるが、顧客接点型拠点での発券を検討している。
- ・お客さま自身が自由に扱えるタブレットやパソコンの設置を検討している。

お客さまの利便性向上と現場社員の不安解消にむけて
東日本ユニオンはこれからも要求と提言をしていきます！



車両検修部門の環境の変化に適応する車両職社員を教育する観点から申し入れを行う 申第20号「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」に関する申し入れ

2019年12月19日に「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」の提案を受けました。本施策は、これからの車両検修部門を担う大切な人材育成と、技術・技能習得をより一層充実させるための重要な施策実施であるとして認識しています。

今後の車両検修部門の環境の変化や、社内外の環境変化に適応する車両職社員を教育する観点から、2020年1月28日に申第20号「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」に関する申し入れを経営側に提出しました。



<申し入れ項目>

1. 2004年度より実施してきた車両職社員新入社員基礎技術教育の成果と課題を明らかにすること。
2. 2004年度より各総合車両センターで実施してきた基礎技術教育及び基礎教育の成果と課題を明らかにすること。
3. 総合研修センターで行う基礎技術教育の教育内容及び教育期間を採用ごとに明らかにすること。
4. 各総合車両センターで行う基礎技術教育の教育内容及び教育期間を採用ごとに明らかにすること。
5. 採用ごとで各総合車両センターにおける基礎技術教育期間を見直した理由と根拠を明らかにすること。
6. 総合研修センターで行う基礎技術教育期間中に、配属箇所が必要とする資格を取得するのか明らかにすること。
7. 配属箇所により取扱う車種が異なる中、統一した教育体制のもとで配属箇所に合わせて教育や実習をどのように実施するのか明らかにすること。
8. グループ会社の新入社員等に実施する基礎技術教育の受講対象者を「任意」としている理由を明らかにすること。



線路設備モニタリングの導入拡大は 「教育など、現場実態を考慮した中で運用していく」ことを確認！

東日本ユニオンは10月11日に申第6号の団体交渉を行いました。団体交渉では「線路設備モニタリング」を今後導入する区所における、社員教育の考え方や認定線区におけるシステムの取扱いについて、現場実態をもとに経営側と議論を行いました。

<社員教育の考え方について>

【東日本ユニオンの主張】

- 「線路設備モニタリング」を「今後導入する」としている線区において、現場では未だ配備スケジュールと教育スケジュールが不透明のため、不安の声があがっている！
- 実際に取扱う社員の認識は「教育した＝操作できる」ではない。社員の習熟度をしっかりと把握し運用するべきだ！

【経営側の認識】

- ・社員の習熟度を把握することは、組合側と認識一致である。
- ・社員教育は「Joi-Tab」にある基本資料を見る「教える側の社員が出向いて教える」「教わる側の社員が出向いて教わる」「キーマンを育成し、他の社員にOJTを行う」など、各支社で教育体系を構築する。
- ・システムの配備にあたっては、モニター端末は1職場に1台配備となる。
- ・2020年3月31日までの導入を目標に進めていくが、全支社、全線区一斉導入ではない。

【確認事項】

- ◎未導入線区における社員教育は、現場実態を踏まえながら支社と現場で実施していくことを確認！
- ◎「線路設備モニタリング」の導入にあたっては、実際に扱う社員の教育が完了してから実施していくことを確認！

<4級線（認定線区）におけるモニタリングの取扱いについて>

【東日本ユニオンの主張】

- 4級線においては「線路総合監視」と「モニタリングデータ」のどちらが主たる業務なのか！

- 現場では1～3級線と同様に、4級線でもデータ処理が「業務指示」として現場にされている！

【経営側の認識】

- ・4級線はあくまでも従来の「線路総合監視」が主軸である。
- ・4級線では基本的にデータを使うものではないが、データが取れる場合は「線路状態を把握する一つのツール」として活用してほしいと考えている。

【確認事項】

- ◎4級線（認定線区）は「線路総合監視」が基本であることを確認！
- ◎4級線（認定線区）でのモニタリングの取扱いについては、概念を含めて支社と再度整理することを確認！



「新たなジョブローテーション」第六次団体交渉 運用開始間近なのに「未だ検討中」 不安や疑問が蔓延する中で、安全な鉄道輸送と安心した生活は実現できるのか！？

●同一箇所、同一担当で10年以上経過している社員の評価について

▽10年以上在籍しようが評価は変わらない。職場風土をつくり、安全・安定輸送を支えていただいているのは事実。その培った経験や知識を他職場や他の担当でいかしていただきたい。ただ、いまの制度は硬直的で社員の「夢や希望」を叶えられない。

●社員が描く「夢や希望」と担当変更の需給における人事運用の考え方について

▽社員の夢や希望が「必ず叶う」とは言っていない。必要な要員は現場や支社で考えていくことになる。社員個々の生活拠点は関知しない。「現地現職」を会社が約束するものではない。

●「新幹線乗務員公募制員制」と「公募制員制（エリア）」の考え方の違いについて

▽「別モノ」である。現場では両方の制度が「一緒に使われている」との指摘は、問題意識として受け止める。

●運転士、車掌の指導担当は主務職に限定しているのか

▽職名は限定していない。

●運転士、車掌以外から指導担当への担当変更はあるのか

▽基本的にはあり得ない。教えられることが前提であり、経験（当該線区を知っている）が無い社員には、できない。

●新幹線運転士（新規）の免許取得に関わる「学科・技能講習期間」「学科・技能講習内容」について

▽検討中であり、内容を示せる段階にない。2020年度の新幹線運転士は「新規」はない。在来線運転士からの「転換」となる。検討中

●新幹線運転士（新規）は公募制とするのか 検討中

▽新たなジョブローテーションの「任用の基準」とするの、それとも公募制にするのかは決めていない。

●車掌経験の無い社員が新幹線車掌になった場合の「研修期間」と「研修内容」について

▽在来線と同様に車掌研修を受けたのち、配属区所で必要な教育・訓練を行う考えである。内容については検討中。2020年度に実施するか否かは決まっていない。検討中

●車掌経験の無い社員が新幹線車掌になった場合の見習い期間について

▽車掌の見習い期間は各区所で判断している。現場長が判断し本業務となる。

●新幹線運転士（新規）から在来線運転士に担当変更した場合の免許取得に関わる「学科・技能講習」の考え方について 検討中

▽電気車運転講習課程（転換）の受講が必要となるが、現在検討中。新幹線運転士（新規）は、あと2～3年後には誕生すると考えている。早い段階で示していきたい。

●駅、車掌、運転士以外の系統から車掌、運転士へ担当変更する場合は、2年間の駅業務経験を必要とするのか

▽基本的には駅、車掌、運転士以外の系統から車掌、運転士へ担当変更する運用は無いと考えている。

●新幹線電車運転免許を取得している社員が、新幹線運転士へ担当変更する場合の考え方について

▽優先する考えはない。公募制を優先する。ただし、任用の基準による担当変更、異動はある。



1 JR東日本と労働組合

JR東日本は、オープンショップ制という形態をとっており、どの労働組合に所属しても、また、所属しなくても良いという形態をとっています。（※ユニオンショップ制は、組合に加入しなくてはならない）

また、JR東日本の中には、旧国鉄時代から変遷を経て、様々な労働組合が存在をしています。

2 JR東日本労働組合の組合費

組合費基礎額（基本給×20／1000）×12 か月です。

3 様々な共済制度

私たち東日本ユニオンには2種類の共済制度があります。

一つは交運共済に加盟しています。（加入者数は全国で約18万人。JR内で唯一、厚生労働省の認可を得ており、組合員と家族の安心と生活をサポートしています）代表的なものが「総合共済」で、掛金は月額1,000円です。この総合共済に入ると、結婚すれば5万円が給付され、出生（3万円）、小学校入学（1万円）などの他にも、傷病や死亡時にも対応しています。また、総合共済以外にも「火災」「地震風水害」「交通災害」などの各種共済があり、安い掛金でサポートしています。

・交運共済

総合共済

お祝い事、悲しいことなど、みんなで分かち合う助け合いの原点です。

様々なシーンでお祝い金・お見舞い金をお支払いします。交運共済における中心的な制度です。退職された後も70歳まで引き続きご利用できます。



生命共済

大切なご家族のために、契約者の死亡・高度障害の時に備える保障です。

組合員とその配偶者をご加入いただけます。最高保障額は2,000万円（61歳未満の場合）です。契約年齢は最高79歳までです。



入院共済

生命共済にセットして、入院に備える保障です。

入院日額1万円、5千円、3千円から選ぶことができます。

入院共済のみの加入はできません。

※7月期・1月期の年2回募集



総合医療共済

入院・手術はもちろん、三大疾病や女性疾病にも備えられる医療保障です。

組合員とその同一生計のご家族をご加入いただけます。終身型や定期型、医療プランや介護プランなど様々なタイプをご用意しています。



子供生命共済

大切なお子さま向けの保障です。

組合員の同一生計のお子さまをご加入いただけます。

手頃な掛金で病気・ケガをトータルに保障します。



マイカー共済

※2019年1月制度改定を行いました。

制度改正でさらに補償内容が充実！

ロードサービスは全ての契約で適用！

365日24時間安心のサポート体制！

無事故が続くほど掛金がお手軽に最大22等級64%割引！

組合員本人およびそのご家族が所有する車両がご契約になります。

お見積もりをご希望の方は、お気軽にお問い合わせください。



交通災害共済

交通事故による死亡・障害や入院・通院に備える保障です。

組合員とそのご家族をご加入いただけます。組合が主催するスポーツレクリエーション中の事故（条件あり）も保障します。



自賠責共済

車検時に必要な強制保険（共済）です。

マイカー共済とセット加入をおすすめします。

※車体購入時及び車検時



オススメ

火災共済

火災および風水害（台風・雪害など）による損害を保障します。

火災による損害は「再取得価額」で保障します。

持ち家に限らず、借家、独身寮などでもご加入いただけます。



3保障制度

『類焼損害保障』『個人賠償保障』『借家人賠償保障』は選んで付帯できる、住まいとくらしの保障です。

3保障制度（共済セット加入）は、火災共済の建物契約・家財契約あわせて50口以上加入されている方がご契約いただけます。



オススメ

地震風水害共済

自然災害に備えを！

地震・風水害・盗難による損害を保障します。

火災共済にプラスして加入することにより住宅災害に対し、総合的に備えることができます。地震風水害共済のみの加入はできません。



・ふれあい共済

もう一つは「ふれあい共済制度」です。これは東日本ユニオン独自の組合員福祉制度で、加入した組合員が亡くなられたり、高度障害になった場合、残された家族や本人に年金を支払い、支援をする制度です。健全かつ、安定的な運営をすべく明治安田生命と提携しています。

4 24協定

労働基準法第24条を指します。労基法第24条では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定めており、毎月の賃金は全額払いが原則となっています。その一方で、賃金からいわゆる「天引き（賃金控除）」できるものが2種類あります。

一つは法律で「天引きしてもいいよ」と定められているものとして、所得税や地方税、社会保険料（健康保険や厚生年金）などです。これらは本人の承諾がなくても天引きすることができます。

もう一つは、会社と労働組合との間で「労使協定」を結べば「天引き（賃金控除）ができる」というものです。具体的には「組合費」「共済の掛け金」「労働金庫等金融機関への返済金等」があげられます。

もちろん、私たち東日本ユニオンも会社と覚書（協定）を結んでいますので、職場などで「賃金控除依頼書」を提出すれば、天引き（賃金控除）ができるようになっています。

5 就業規則と労働協約

労働協約は、労働組合と会社側が労働条件に関して合意した内容を文書にします。そのため、就業規則は会社側が一方的に決めたものであるのに対し、労働協約は労働組合と会社側の協議によって出来上がる合意なのです。 労働協約は原則として、それを締結した労働組合員にのみ適用されます。

労働者が気になるのは、就業規則と労働協約の効力関係です。どちらが優先されるのでしょうか。その順位はまず労働基準法が最も優先されます。ついで労働協約、そして会社の就業規則になっています。

実は労働協約は就業規則よりも効力が強いのです。

★JR東日本労働組合とJR東日本会社で締結している労働協約！！

①就業規則第31条

会社は、社員が次の各号の1に該当する場合、休職を命ずる。ただし、試用期間中の社員については、育児休職、介護休職、及び刑事休職のみ適用する。

※中略（3）経営上の都合により、休職が適当と会社が認めた場合

労働協約

第7条2項 会社は、前項第3号の定めを適用する場合、組合と協議する。

②就業規則第42条

会社は、社員が次の各号の1に該当する場合、解雇する。

※中略（5）業務量の減少その他経営上やむをえない事由により、解雇を必要と認めた場合

労働協約

第42条 会社は、組合員が次の各号の1に該当する場合、解雇する。

2 会社は、前項5項の定めを適用する場合、組合と協議する。

③出向規程第3条

出向を命ずるにあたっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。

労働協約

第206条 会社は、出向を命ずるにあたって、組合員に出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 出向期間は、原則として3年以内とする

3 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。

4 出向を延長する場合は、第1項及び第3項に準じて取り扱う。



HPはこちら

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 2 月 10 日 No.170

東日本ユニオンに加入しよう！



24 控除（給与天引き）で 労金など金融機関への返済ができます

私たち東日本ユニオンは、J R 東日本会社と「労働組合が行う共済事業の掛金及び組合費等の賃金控除に関する覚書」を結んでいます。通称「24 控除」と呼ばれているものです。

東日本ユニオン組合員は、月々の共済掛金の支払いや労働金庫など金融機関へのローン返済や貯金に「給与天引き（賃金控除）」を利用しています。

いま、労働組合に未加入の方でも東日本ユニオンに加入すれば、賃金控除を利用することができます。

組合員と家族のための 各種共済保険や福祉制度があります



私たち東日本ユニオンには 2 種類の共済制度があります。

一つは交運共済に加盟しています。（加入者数は全国で約 18 万人）代表的なものが「総合共済」で、掛金は月 1,000 円です。この総合共済に入ると、結婚（5 万円）、出生（3 万円）、小学校入学（1 万円）の給付金のほかにも、傷病や死亡時にも対応しています。

また、近年自然災害が多発しています。「火災」「地震風水害」「交通災害」などの各種共済保険があり、安い掛金でサポートを受けられるなど、加盟組合（団体加入）だからこそできる共済制度も充実しています。

もう一つは「ふれあい共済制度」です。この制度は東日本ユニオン独自の組合員福祉制度で、組合員に万が一のことがあったとき、ご遺族や組合員本人に年金を支払い、生活を支援する制度です。健全かつ、安定的な運営をすべく明治安田生命と提携しています。

組合員と家族のための福利厚生制度のほか、全 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！



お問い合わせ & ご相談は
HP からメール もしくは 03-3453-2107 まで！
(東日本ユニオン本部)