



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
2021年4月1日 号外

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、労働組合として処遇改善はもとより、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「会社の発展に寄与する労働組合」として、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。

仕事の不安や悩みや疑問などがありましたら、ぜひ、私たちJ R東日本労働組合の組合員にご相談ください。

<p>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 第158号</p> <p>「新型コロナウイルス」について！ 3月30日に団体交渉開催</p> <p>妊娠中、病氣加療中の社員でテレワーク希望の場合は申請しよう！ 組合例：妊娠中、病氣加療中の人は、感染すると重症化するリスクが高いと見られており、不安な社員も多いため、社員の安全を第一に考え、テレワークを希望する社員の申請を認めるべきだ。テレワークが可能な業務に就かない社員も含めて、今回は特別として面談が承認されることでテレワークを認めるべきだ。 組合例：検業、非現業問わず勤務形態による申請した社員に対し面談が承認されは可能である。 *就業環境で例えば、業務員であっても、妊娠や基礎疾患等により、変形出勤をしている社員については面談によるテレワークが可能である。</p> <p>家族が濃厚接触者とされた場合は？ ～会社と組合で見解一致せず～ 組合例：社員の家族が濃厚接触者とされた場合は、感染拡大を防ぐため安全側に判断し、勤務させず休職を促すべきだ。濃厚接触者とされた家族が責任が重いことが不確定の中で、社員に感染してないとは断言できない。業務を継続することで濃厚感染になったら鉄道輸送の確保がなくなる。社員も自分が感染源になってしまふなど心配するは当然だ。 組合例：社員に症状がない場合は継続勤務してもらう考えである。濃厚接触者とされた家族の検査結果や社員の健康状態をもって個別に判断する。</p> <p>施策実施は延期すべきだ！ 組合例：4月1日実施の「改革2027」を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について及び、4月16日実施の電業部門における「新幹線体制の変更」については、現状の状況を留意して実施日を延期するべきだ。今、多くの社員を一度に人事変動させるべきではない。 組合例：延期は予定通り実施するが、人事変動については機軸等を加味している。退職者や休職者の発生に伴う業務負担の軽減は行わなければならない。</p>	<p>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5月2日 第202号</p> <p>3度の団体交渉で要求実現 新制服 着用開始</p> <p>東日本ユニオンは、全組合員参加による「一人1要求の取り組み」を通じて、制服の改善について申し入れを行ってきました。2018年から3度におたり本部・本社間で団体交渉を重ね、2020年5月1日から着用開始となった新制服（技術部門と検修部門は2021年4月を予定）について、東日本ユニオンの多くの要求が実現しました。</p> <p>【団体交渉で勝ちとった内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎軽さと伸縮性の向上 ◎女性社員のベストの着丈を長くする ◎女性社員のズボンにアジャスター機能を追加 ◎上衣、ベスト、シャツのポケットを両胸化 ◎男性社員のズボンのアジャスター位置を改善 ◎衣替えのタイミングが自主判断可能に ◎男性社員にシャツ（長袖を含む）の貸与を新設 <p> 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！</p>	<p>東日本ユニオン NEWS J R東日本労働組合 発責 教育・広報部 2021年3月31日 第203号</p> <p>新賃金と合わせて「新たなライフスタイルに対する総合的な処遇改善」を実施</p> <p>誰の何のための処遇改善なのか？ みなさんの職場では本当に必要な「環境整備」が 実現されましたか？</p> <p>経営側は3月18日、2021年定期給与と同時「新たなライフスタイルに対する総合的な処遇改善」を示しました。しかし、新賃金回答を「賃金増額2」として中でのこの処遇改善は「何なのか？」などの疑問の声が多く寄せられています。 労働組合として社員の処遇改善をはかることは評価できるものの、今年2020年度においても「改革2027」の実現に向けた総合的な処遇改善が実施されましたが、その一つとして実施された45億円もの投資による職場環境の整備について、現場社員からは「仮想的なイメージが置かれたが誰も使っていない」「駅内改良によって休職者が多くなった」「一休職者のための処遇改善（職場環境整備）なのか？」といった疑問の声が上がっています。</p> <p>定期開始「2」係数回答における生涯賃金への影響は？</p> <p>OA社員（主任職・30歳） 定期給与が賃金増額2だった場合 所定年給額5,900円×12ヶ月×30年＝2,124,000円 賃金増額2の影響 所定年給額3,000円×12ヶ月×30年＝1,080,000円 2021年度から退職するまで1,04万4千円の差額</p> <p>OB社員（主任職・48歳） 定期給与が賃金増額2だった場合 所定年給額5,900円×12ヶ月×12年＝849,600円 賃金増額2の影響 所定年給額3,000円×12ヶ月×12年＝432,000円 2021年度から退職するまで41万7千7百60円の差額</p> <p>2021年度の新賃金会社回答＝定期開始「2」係数は、若い社員（60歳・定年退職までの勤務期間が長い）ほど生涯賃金に与える減額効果が大きくなります。さらに基本給増だけでは、退職後手当や就業手当、都府手帳、退職金にも大きな減額の影響を受けています。</p> <p>私たち東日本ユニオンは3月31日に「2021年度処遇改善に関する申し入れ」を経営側に提出しました。団体交渉を通じて2021年度に実施する処遇改善の理由などのほか、今年度（2020年）に実施した処遇改善の中の「職場環境整備」（45億円）の実施状況などを明確にしています！</p> <p>私たちにとって必要な処遇改善と一緒に考え、会社に求めているこう！</p>
--	--	---

私たちの活動を
ホームページで紹介しています！



HP・QRコード



東日本ユニオン 検索



ご相談、お問い合わせは
JR東日本労働組合

TEL 03-5901-9433
J R 054-2296