



ジャスティス

JUSTICE

ジェイアール・イーストユニオン

発行責任者 菅野一位
編集責任者 瀬戸信作

〒105-0021
東京都港区東新橋2-8-28
TEL (J R) 057-7333
TEL (NTT) 03-6452-9687

ホームページ検索
「JREユニオン」

コンセプト 自らを変える!! 明日を創る!!
イースト イノベーション!!

純ベア「定率」2018春闘に一区切り!!

3月16日 5年連続の賃金改善 定期昇給実施後の
基本給×0.25%「定率」：平均1,328円を妥結した
その他、初任給等の改善やグリーンスタッフの基本給の改善も提案された

【申5号】賃金引上げ要求 (2月13日提出)

- 賃金引き上げ等について
 - 定期昇給を実施すること。
 - 2018年4月1日の定期昇給後の基準内賃金を、一人平均3,000円引き上げること。
 - 契約社員についても、社員に準じて賃金を引き上げること。
- グループ会社に対する契約単価を見直し、グループ会社社員の賃金引上げに寄与すること。
- 上記申入れに対する回答期限を平成30年3月15日までにすること。

中央本部は2月13日、申5号「賃金引上げ」と申6号「諸労働条件改善の要求」について申し入れを行った。

申5号については3月16日、会社から回答された「基本給×0.25%」(平均1,328円)を妥結した。

また、申6号については3月22日、春闘に関する第4回交渉を開催した。諸労働条件の改善は進まなかったものの多くの共通認識を図ることが出来た。今後の対応については、真摯に労使協議を積み重ねることを確認し2018春闘に一区切りをつけた。



【第一回交渉】3/5
組合側から要求の根拠を訴えた。前段、ベアの実施にあたっては成果配分、社会状況の変化、生活維持向上などを考慮、毎年その都度ベア的方式と規模は労使交渉で行うとの基本認識を確認した。

当社グループの第3四半期連結決算は、増収増益、営業収益は6期連続の増収かつ第3四半期としては過去最高また全ての利益が過去最高である。少子高齢化、東京圏への人口集中、地方経済の活力減退など環境の変化を乗り越え、成長し続ける企業体質を創り上げな

ければならない。更なる安全とサービスクロス追求、収益力向上への挑戦を労使ともに目指して行かなければならない。

業務の効率化等に頑張っている社員の期待に応えるべく組合として業績の公正な配分を求め申し入れの満額回答を強く要求した。

【第二回交渉】3/9
会社側より取り巻く情勢について説明が行われた。増収増益は事実である。今回、雪害やトラブルで社員には苦勞を掛けた。4期連続のベアを実施してきた。ベアは社員の将来に亘り人件費として長く影響する。社員への還元は必要だが賃金だけでなく色々の還元の在り方を考えていく。一人平均3,000円とあるが組合の引き上げ方針の考えを聞きながら進めていきたい。定額は若年層に、定率はベテラン層にメリツトがある。ベアは慎重に中長期的に決めなければならぬ。中長期を見据え投資をしながら社員への還元もしなければならぬ。共通の認識として考えてほしい。世間相場

【第三回交渉】3/16
会社側の回答が要求に届かなかったことを受け一旦持ち帰り、持ち回り執行委員会を開催した。要求には届かなかったものの5年連続の賃金改善を評価するとともに若手社員に手厚く、また初任給を改善することにより幅広い優秀な社員の人材確保へつなげ、今後想定される厳しい採用競争へのアピールをし、これからの30年会社の発展を担う若手社員に期待を込めた賃金改善であることと理解し春闘妥結とした。



賃上げ・主な妥結内容

- (1) 定期昇給実施
- (2) 基本給改定、平成30年4月1日現在の基本給×0.25%
- (3) 平成30年4月1日以降の初任給に5000円加える。
また平成26年4月1日から平成30年3月31日までに採用となった社員に調整を行なう。平成26年度採用は基本給1000円プラス、平成27年度採用は基本給2000円プラス、平成28年度採用は基本給3000円プラス、平成29年度採用は基本給4000円プラス。
- (4) 清算は平成30年6月25日(月)以降、準備でき次第
- (5) グリーンスタッフに500円加算。(口頭回答)

【参考】
賃金諸元・社員数 53、
700人 平均年齢 41.5、
歳平均勤続年数 19.5年
平均基準内賃金 339、
080円(定期昇給分は、
参考値として2.01%)

【申6号】諸労働条件に関する協約の改訂要求(要旨)

- (1) 就業関係①～④特別休日の増付与、年次年休の改善、保存休暇の取り扱い改善等
- (2) 賃金関係⑤～⑧所定昇給額の一律増額、割り増し賃金、出向手当、技能手当
- (3) 退職手当関係⑨～⑩第二基本給の廃止、退職日の統一

細部は、機関紙第43号、平成30年3月1日を参照ください

【第四回交渉】3/22
申6号「諸労働条件改善の要求について」2018春季生活闘争に関する第4回交渉を開催した。申6号は「賃金改善」要求と併せて求めている。この間、継続して求めている労働条件向上に関する内容である。本交渉が18春闘の回答時期に開催された意義は大きい。会社の回答は、いずれの項も「現行制度で妥当

と考えており、変更する考えはない」であるが、協議の過程に於ける労使の認識は多くの部分で一致するものであった。会社も社員への還元について真摯に労使協議を積み上げていくことを共通認識として確認し2018春闘に一区切りをつけた。

【18春闘の集約】

組合の主張は、新人事賃金制度に関するベアの基準はなく、職責、分かりやすさ、公平性を労使の共通認識とすること。・会社の主張は、安全安定輸送のレベルアップ、鉄道事業の成長戦略、技術革新とダイバーシティに取り組み生産性の向上に力強く取り組む、3つが大切である。その為に、時間軸を大切にスピードを取り組み、生産性を向上させ社員への還元を果たしていく。・労使の共通認識は、労働条件は未来永劫、変わらないものではないこと。また、毎年の労使協議を大切に、賃上げや諸労働条件の改定を決定して行くことを共通認識として2018春闘について一区切りをつけた。

【JR連合2018春季生活闘争の考え方】
(二部・抜粋)

◆「定期昇給」とは？

どんな会社でも働く人の賃金に差があるのが一般的です。この賃金の差の根拠は様々です。年齢や勤続の違いによって賃金が違うこともあり、能力や職務、役職、

成果、実績によって賃金に差をつける場合もあります。定期昇給制度のある単組は、定昇の確保を前提に月例賃金総額「6,000円以上」の引き上げを目安とします。そのうち3,000円を目安に純ベア統一要求として求めます。純ベア統一要求以外の

賃金要求項目については、総合生活改善や格差是正の観点に立って各単組において判断することとしますが、各単組はワーク・ライフ・バランスの実現に資する要求項目を盛り込むこととします(例…長時間労働抑制のための超過勤務手当単価の引き上げや少子化対策としての扶養手当増額等)。

**J R 東日本の次の30年に向けて！
「次世代へ「改革時の精神」を継承していく」**

国鉄改革からJRへ移行し30年が経過し、社員の半数以上がJR採用者となり、社員の年齢層は大きく若返りました。しかし、それに併せて仕事の仕方、考え方も変わらなければならぬ中で、職場内での労働環境を改善する労働組合は、無関係な活動は、役員活動家の見方考え方は大きく変わることなく今日まで来ているのではない

でしようか。労働組合役員がJR採用にもかかわらず、国鉄時代の労働運動から変革できない状況が、今日のJR東日本内の労働組合情勢であると思っています。鉄道の歴史を継承しJR東日本の将来を継承できる民主的な労働組合で、次の30年へJR労働組合の変革・民主化に携わることが、私たちに与えられた責務であり最重要課題です。

と考えると、これまででなかなか会社とのそういった意味での労使関係づくりを大切に、労使協議・交渉を展開する企業内労働組合の考え方を、後世に伝えることがJR東日本の次の30年につながるかと考えています。私たちジェイアール・イーストユニオンが、会社を担う後世のJR社員に、そしてJR東日本の将来に大きな変革をもたらせることになると信じています。積み重ねてきた信頼は、必ずやJR東日本の将来に継承できると確信を持って共に進んでいきましょう。



会社を抱えている課題を見極め会社に提言し、ともに目標を達成させることが企業内労働組合としての最大の責務である
平成30年4月1日
ジェイアール・イーストユニオン
中央本部
執行委員長 菅野一位

新入社員の皆さんへ、 入社おめでとうございます。

私たちジェイアール・イーストユニオン(JREユニオン)は、全国に約8万2千名の仲間たちが結集するJR連合(日本鉄道労働組合連合会)に加盟しており、全国の仲間と共に、「共生・公正・創造」をコンセプトに、JR産業の発展を目指しています。

私たちと一緒に、活力ある、明るく・楽しい職場作りをしていきませんか。みなさんの加入をお待ちしています。

自らを変える・明日を創る
イーストイノベーション!!



企業内労働組合として 労働組合の役割について考えよう

労働組合というものは、働く仲間の一人ひとりが、より良い生活を営むためにみんなで力を合わせて努力していく、いわば、「幸せ作り活動」をおこなう組織であり機関です。したがって労働組合は、そこに集う社員の意見を基づいて、組織の自主性に基づいて民主的に運営されていきます。お互いが相手の身になって行動し、そこに集まった組合員が職場の中から、会社の繁栄と組合員一人ひとりの生活の向上をめざした活動を進めてゆかなければなりません。

「幸せ作り活動」を 仲間とともに創り出すために

企業の中にあつて、そのための労働組合運動を行うのが労働組合であり、その活動によって様々な向上をめざすこと、そして自身の社会人としての向上に繋げることが大切です。まずは、何のために、誰のための労働組合なのか、組合と自分の役割をしっかりと周り(情勢)を見ながら判断することが重要となっています。そして、仲間とともに創り出すイースト運動を展開していきましよう。

JR東日本の真の

パートナー労組には何が必要か

JR連合と「ジェイアール・イーストユニオン」
JRグループ内における労働組合はいまだ再編の途上にあります。私たちは、国鉄時代から繰り返されてきた鉄道労働運動の対立と分裂の歴史に終止符を打ち、新たなJR労働運動の創造をめざして1992年5月に全国の仲間が集まり「JR連合」を結成しました。

混迷する東労組はどこへ向かうのか

大量脱退、そして臨時大会へ

いまJR東日本に求められる真のパートナー労組は、民間企業に相応しい民主的な組織運営を基調とする組合です。一部の組合役員が組合を牛耳る全体主義ではなく、大勢の組合員が話しやすい環境を作り、組合員一人ひとりが何らかの形でしっかりと参加できる、相互信頼のある組織を作ることです。

過激派の排除が必要

政府は、長きに亘り革マル派に関して、「JR連合」およびJR東労組内には、影響力を行使し得る立場に革マル派活動家が相当浸透していると認識している」と繰り返し政府答弁がされている。平成30年2月23日、民進党の川合孝典参院議員の質問主意書にも同様の政府答弁がされている。JR東日本の真のパートナー労組には過激派の排除が必要です。

「一律定額ベア」 はどこへ?

18春闘、会社が行った回答は、全社員が対象となるベアスアップに関する部分は、「平成30年4月1日現在の基本給に0.25%を乗じた額を加える」です。すなわち、職責、職能、資格・等級、年齢等を加味した、賃金カーブに沿う形でベアスアップ額にも必然的に「差」が生じるものです。JR東労組は「格差ベアの永久的根絶」の実現に向け、「確立している



ストライキ権のもと、あらゆる戦術を行使し、全組合員とたたかい抜く」との方針で2018春闘へ臨んでいたと思います。ところが、今回のベアの考え方は、明らかに「定額ベア」ではなく「定率ベア」です。

この間、東労組が言葉強く放ってきた「格差ベア」根絶に対し、春闘交渉の結果は掌を返した問題のすり替えをして、即日妥結としました。

組織崩壊の原因は、スト権なのか、歪んだ組織運営なのか?

スト権は、一昨年秋頃から全組合員との対話等の中で、アンケートとしながら一票投票を行い、約82%の賛成でスト権の確認をした。しかし、この投票や組織的な取り組み運営は、本当に組合員が望んだ春闘の取り組みだったのかと、傍目からも疑問が残りました。

イーストユニオンが今しなければならぬ事は、東労組を脱退した多くの組合員にJR連合・イーストユニオンへの加入を呼び掛けることです。