

基本理念
 社員で考え社員のための労働運動を目指す、企業内労働組合
 心とところをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す
第 5 号

JUSTICE

ジェイアール・イーストユニオン



J R 連 合

ジェイアール・イーストユニオン

発行者 菅野 一位
 編集者 教 宣 部

(中央本部仮事務所)

〒110-0016

東京都台東区台東 4-5-12

ツバサ part15 御徒町 421

『浦和電車区地位確認等請求事件』 上告棄却 会社勝訴の判決維持

JR東日本会社に対し、『浦和電車区事件(脱退・退職強要事件)』加害者7名のうち6名(1名は別件により解雇)が起こしていた『浦和電車区地位確認等請求事件』は、10月3日に6名の上告棄却、上告受理申立の不受理を最高裁が決定し、会社勝訴の高裁判決が維持されたことを、会社は10月7日付の『勤労速報』で社員に伝えた。

浦和電車区事件を断罪!

同時に、『富田哲郎社長名による『社員の皆さんへ』と題するメッセージも張り出された。そこでは『浦和電車区事件』を「職場内において、元社員らが同僚社員に対して強要罪となる言動を繰り返して、その業務遂行を妨げ、職場秩序を著しく乱し、会社の信用を著しく失墜させたことが、社員として極めて不都合な所為」と断罪し、「JR東日本が全社を挙げて取り組んでいる『安全』の確保と『良

労働協約締結

ジェイアール・イーストユニオン本部は9月3日、JR東日本本社会議室において、「会社と労使間の取扱いに関する協約」「労働条件に関する協約」「フレックスタイム制に関する協定」「一旦指定した勤務及び休日等の取り扱いに関する協定」「エリア異動の実施に関する覚書」に合意し、正式に締結した。
 7月18日に行われた第1回交渉から締結に至るまで期間を要したが、その背景としてはJR東労組の「京浜東北・根岸線乗務員基地再編成」に伴うストライキ問題に振り回された感に否めない。
 24控除については、ジンジャーの改修作業や金融機関との調整等で準備が整わないため、締結には至っていない。見通しについて明言は出来ないが、関係機関に作業を急がせているとのことである。本部からは、作業を進めてもらうよう強く要請している。

JR連合 富士山の森づくり

JR連合は、「すべての人々がさまざまな違いを乗り越えて共存し、地球上のあらゆる生命の基盤を守り育てようとする世界」を目指して1961年に設立された『オイスカ・インターナショナル』の『富士山の森づくり』に協力し、植林活動やシカ害防止ネット設置などを行なっています。今年の9月13日の活動では、高橋佳昌さんと、吉田光晴さんが参加し、シカ害対策ネットの設置作業を行いました。
 また、9月20日には山梨県早川町と連携した『地域活性化ボランティア活動』に高橋佳昌さんと高野啓司さんが参加し、荒作地の整地作業を行いました。これからも取り組みを進めていきますので、組合員の皆様のご協力をお願いします。



管理者はどう考える!?

東労組に所属する管理者は、この状況をどう考えているのだろうか。「組合が、本部が勝手にやっていると」などと言うのは無責任も甚だしい。『社員の皆さんへ』と東労組情報を見比べ、疑問を持つ若手に何と答えるのか。「自分の利益に関係ないものは適当に流しておけ」とでも言うのだろうか。そんな若手ばかりになったら、この会社に未来はない。
 東労組の『秋のたたかい』は「脱原発」に「平和運動」、そして「参院議員への紹介者カード一人10名以上」だそうである。いざこの政治団体か。この組織にこの人間私たちがこうしたものを覆していかねければならない。

NREユニオン 『地位確認訴訟』第2回公判

9月16日、NREユニオン新津委員長の『地位確認訴訟』の第2回公判が開かれ、JR連合の傍聴行動として組合員5名が参加した。
 公判では、新津委員長が主治医から渡された退院後の生活についてのパンフレットに「重労働は、術後1年間は避けてほしい」旨が記載されていること、会社側が「就労させて再発したら安全衛生義務違反になる」とし、新津氏側が「これは新津氏の場合には当たらない(あくまで目安であり、ケースバイケース)」とする、主治医からの補足説明がなされた文書を証拠資料として提出した。裁判長からは、「主治医がパンフレットを新津氏に渡した理由」「新津氏がそのパンフレットを会社へ提出した意図」について質問があり、新津氏側は「一般論として渡しただけであるが、早急に書面で提出する」と回答した。

第3回公判は、原告の準備書面に対し被告が反論する形で、11月4日10時から東京地裁で開廷する予定。
 JR東日本におけるJR連合の仲間として、私たちがも力いっぱい支援していきましょう!

ガンバレ! NREユニオン!

NRE(日本レストランエンタプライズ)は、北陸新幹線金沢延伸開業にともない長野列車営業支店を来年3月31日で廃止、車内販売の営業は3月13日で終了することを決定した。非正規社員が半期ごとに結

JR東日本
 におけるJR
 連合の仲間と
 して、私たち
 も力いっぱい
 支援していき
 ましょう!



JR連合・中期労働政策ビジョン(2014～2018)
 JR連合が、「JRの代表産別として『JR関係労働者が将来において目指すべき雇用や労働のあり方』を考え策定した『中期労働政策ビジョン』は改定期を迎え、この間の成果と課題を踏まえつつ、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方、目指す姿を提示した新ビジョンを策定しました。将来に亘りJR産業がそこに集う労働者にとって魅力あふれる産業であり続けるために、JR連合に加盟する全ての単組が本ビジョンの趣旨、そして目標を共有するとともに、やりがいをもって業務に精励できる環境の創出に向けた取り組みを行います。」

第1部・第2部(略)

第3部 JR関係労働者にとって相応しい働き方と今後5年の到達目標

これまでの取り組みにおける成果と課題を踏まえ、今後、JR関係労働者が将来に亘り目指すべきあるべき働き方(像)を提示し、その到達を見据えて今後5年の到達目標を明示する。

具体的には「雇用・労働のあり方」、「賃金のあり方」、「ワーク・ライフ・バランスのあり方」、「グループ企業における労働条件のあり方」の4つに分類し、それぞれについて最終的に到達すべき目標をあるべき姿として定め、その到達を見据えて、今後5年間で達成すべき目標を中期目標として設定した。

1 雇用・労働のあり方

1 労働条件に関するあるべき姿と今後5年間の目標

① あるべき姿(最終到達目標)
 1. 業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができ、労働環境を創出する。
 2. 就労希望を有する高齢者が今後も継続して働き続けることのできる職場環境及び労働条件を構築する。
 3. JRグループの総合力強化を念頭に、おいたグループ企業における賃金を含めた諸労働条件の改善を図り、グループ全体としての業務遂行力の向上を図る。
 4. 人事運用や教育、高齢者の積極活用などを通じて、企業内に

蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みを創出する。
 ② 今後5年間の目標(中期目標)
 1. システムを問わず、またJR及びグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については長期安定雇用された正社員を活用する。
 2. 65歳までの就労希望者に対しては、希望者全員の雇用を確保する。
 3. 非正規雇用社員に対しては、非自発的ケース(本人が望んで非正規雇用を選択するケース)ではなく、結果として非正規雇用を選択せざるを得ないケース)が存在している実態を踏まえ、本人意思により正社員登用を可能とするルートの構築を図る。

2 目標設定に関する基本的な考え方

1 私たちが目指すべき働き方と相応しい雇用・労働

私たちが労働者は、働くことを通じて社会に貢献し、また、働くことを通じて様々なやり甲斐を感じ、自己実現を果たしていく。つまり私たちが労働者にとって「働くこと」は生活の軸である。連合は「働くこと」を軸とする安心社会の実現を標榜し、目下取り組みを進めているが、働くことが生活の軸となっていない私たちが労働者にとって、いきいきと働ける環境を手に入れることは安心して生活を送ることができ、安心して生活を送ることができ、JR連合は全てのJR関係労働者が今後も職場においていきいきとやり甲斐を持つて働き続けることのできる環境を不断に追求し続ける。

さて、私たちが労働者は、長期安定雇用を通じて、安心して業務に従事することができ、とりわけ私たちが産業は鉄道業を中心とし、つちも広範な業態で構成されているが、いずれの企業も地域を支え、地域の発展に貢献し続けるという社会的使命を有している。つまり、日本の基幹インフラとしての社会的責務を継続的に発揮し続けるべくしてはならず、そこで働く私たちは安心して継続的に業務を遂行できる環境、即ち長期安定雇用を基本とした労働環境でなければならぬ。

一方、JRグループの中軸を担う鉄道業は、経験の積み重ね(稔度)を必要とする業種であり、在職年数の経過とともに多くの経験を積み、知識・技量を習熟し、業務の精度を向上させるとともに、より質の高い業務へと従事していくといった人事運用が最も馴染む形態と言え、また、業務が特殊性を帯びているため他業種との人材流動が極めて困難でもある。故に、新卒での採用から定年まで継続して確実に同一企業で従事し続ける正規雇用形態を前提とするべきである。加えて、概ね波動はあるものの、基本的には概ね出面管理が可能で、必要要員数の計算が立てやすい点を加味すると、閉鎖波動を念頭に置いたパートタイムに代表される労働時間が限定的な短時間労働ではなく、フルタイムを基本とするべきである。

特に、安全に直接関わる業務は、経験と技術が確実に兼ね備わった社員が従事しなければならない。即ち、安全に関する豊富な専門知識を習得し、実地訓練を通じた幅広い対応力を会得した人材を活用することが大前提である。そうした人材は時間をかけて育成していく他にはない。即ち、長期雇用に基づいた正社員を充たすべきであり、当該領域では不安定雇用につながる契約社員をはじめとした非正規雇用を認めるべきではない。

とは言え、グループ全体を俯瞰すると広範な業務を展開しているのが実態であり、同業他社の雇用形態等もある程度斟酌せざるを得ない状況もあることから、一切非正規雇用を否定することは現実的ではない。但し、上述の通り不安定雇用は助長し、むしろ非正規雇用はベースに置くべき雇用形態ではなく、正規雇用を中心とする雇用形態が私たちが目指すべき姿である。

また、非正規雇用形態を採用したとしても、正社員化への道は必要不可欠である。中には育児等との兼ね合いで勤務時間等に限りながら非正規雇用を希望している場合もあるが、一方で、やむを得ず非正規雇用を選択せざるを得ないケースも散見される。従って、本人意思による非正規雇用形態から正社員登用を可能とするルートの構築を強く求める。非正規雇用はベースに置くべき雇用形態であってはならず、正規雇用を中心とする雇用形態が私たちが目指すべき姿である。

2 グループ全体としての業務運営体制のあり方

JR産業ではグループ全体としての総合力が年々重みを増している。そうした中、グループ全体として如何に業務を円滑に運営していくか、特に人材育成と技術継承という観点に沿った業務運営体制の構築は共通の重要課題である。

この間グループ会社では、JR各社からの多くの出向者が企業の立ち上げから経営基盤確立に至る様々な役割を担ってきた。また、国鉄入社社員の大規模退職時期に符合し、雇用の受け皿としての機能も果たしてきた。その後徐々に各社が直接人材採用を拡大し、自立的な業務運営体制へと移行しつつある。まもなく大量退職時期を脱し、いわゆる定年前の出向対象者が減少してきており、JR側の要員需給が年を追う毎に逼迫しているという事情もあるが、そうした状況に先駆け、たグループ各社における自社採用の進展を受け、中には自社採用社員が経営幹部として中軸を担うケースも始めている。

しかし、採用市場が苛烈な競争市場に置かれる中で、グループ労働者は有為な人材確保に苦勞しているという声も上がっているのも事実である。だからこそ、まずはグループ各社における賃金を含めた諸労働条件の更なる引き上げが重要であって、今後も加盟各グループ単組が継続して取り組みべき最たる課題である。

その一方で、JRブランドの積極活用を念頭に置いたグループ全体としての人材確保という観点に立った「チームJR」としての新たな対応が求められている。最終的にはグループ各社が自力での採用・育成を図っていくことが基本であるが、当面は採用及び人材育成といった人事戦略においてグループ力の更なる発揮が望まれる。さらには有為な人材流失を避けるためのグループを横断したジョブローテーションを提案したい。JRグループとして裾野の広い業態を有しているからこそ可能な、個人個人の特色を活かした活発な人材移動による多面的な能力向上を行うことが可能となる。

また、鉄道事業においては、この様な業務をJR各社からグループ会社へ業務委託し、グループ会社が当該受託業務のノウハウを人

稽古照今

JR東日本ユニオンの情報紙『東日本ジャーナル12号』に、千葉地本大会での本部委員長挨拶が掲載されていた。その中に「一元化とはJR連合・JR総連の垣根を越えた新しいものをつくることである」とある。JR総連、国労に続く「第4極」を目指すのか。◆国鉄改革時にできた『鉄道労連』から、なぜJR連合が抜け出なければならなかったのか。すべては過激派『革マル派』の台頭にある。同じ歴史の針を戻そうとしている様にしか見えない。JR連合の強化、拡大こそが一元化への道ではないのだろうか。

◆京浜東北線等の基地再編問題で東労組ではスト権論議まで出たようである。『職場』を導く守りの体はとっているが、彼ら指導部の守りたいものは『拠点』であろう。拠点化にならない設備や営業の職場は様変わりした。組織分裂で拠点化に疑問符の着いた新渇では、北陸新幹線問題は蚊帳の外の様相を呈している。『脱原発』に『平和運動』、そして『憲法改正』のその日を脱み、拠点整備は彼らの一大使命なのである。

【M・S】
 稽古照今(けいこしょうこん)
 古(いにしえ)を稽(かんが)えて、今に照らす。

【以降、随時掲載】