

JR連合



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。
心とこころをつなぐ相互扶助活動と、公正な社会を創ります。

ジェイアール・イーストユニオン
仙台地本本部

JREユニオン仙台地本

発行責任者 水間 勉
編集責任者 齋藤 勝彦

〒984-0051 宮城県仙台市若林区新寺2丁目1-20 櫻井コーポ405号室

TEL 022(352)4679 (FAX兼用)

第3回地方委員会開催 2017春季生活闘争方針 ベア3,000円、月例賃金総額6,000円以上 グループ会社社員の賃金向上に寄与を!

仙台地本本部は2月20日仙台市内に於いて、執行委員・地方委員・来賓・多くの傍聴者を集め第3回地方委員会を開催した。17春闘ベア三千円、月例賃金総額六千円以上、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き上げに寄与すること、諸労働条件の改善などの要求の取組み。
東労組の異常な運動方針を内外に明らかにし、組織拡大に繋げ、イーストユニオンが健全な労使

関係を構築する取組み。全組合員が丸となった運動を展開することを確認した。
議長に選出された品川



水間執行委員長挨拶

(要旨)

30年前、多くの仲間が国鉄を去り、不安渦巻く中でJR東日本がスタートしました。公的企業や行政機関などが雇用を受け入れ、多額の累積赤字を税金で負担いただくなど、国民の皆さまのご理解、ご支援があったことを決して忘れてはなりません。国鉄改革の原点は、お客さまから必要とされる鉄道輸送を残し、笑顔

ジェイアール・イーストユニオン2017春季生活闘争方針

【賃金引き上げ要求】

- 賃金引き上げ
 - 定期昇給を実施すること。
 - 2017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。
 - エルダー社員及び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き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29年3月16日までにすること。

【労働条件に関する協約的改訂要求】

- 就業関係
 - 特別休日の付与日数(第57条第2項)
現行、「年間62日付与」を「年間65日付与」と改正すること。
 - 年次有給休暇 使用単位 (第83条第1項)
半日単位の使用について、該当する事由の各号を削除し、使用用途の制限を緩和(撤廃)すること。併せて、請求手続(第84条第2項)について、半日単位の使用については、前日までとすること。また、時間単位の取得を可能にするなど、制度の運用改善を図ること。
 - 保存休暇の用途(第87条第2項)
保存休暇の使用について、該当する事由の各号を削除し、使用用途の制限を緩和(撤廃)すること。
- 賃金関係
 - 所定昇給額(第261条)
毎年4月1日に実施する「所定昇給額」について、各級一律に1,000円を増額すること。
 - 扶養手当の支給額(第287条)
少子化対策として、子の扶養手当を7,000円とすること。
 - 割増賃金について(第327条)
割増賃金のB単価を140/100へ、D単価を150/100、E単価を160/100へそれぞれ引き上げること。
 - 出向手当(第214条)
60歳未満の出向者に対し、出向手当を支給すること。また、特にグループ会社社員の指導育成にあたる出向社員に対しては指導教育手当を支給すること。
 - 技能手当(第299条)
サービスの品質向上のために、技能手当の支給対象(別表17)に、「サービス介助士」を追加し、1,000円を支給すること。
- 退職手当関係
 - 退職手当の算定基礎給となっている第二基本給を廃止すること。
 - 定年退職日を翌年の7月に統一すること。

【2017年度夏季手当要求】

- 基準内賃金の3.2ヶ月分を6月30日までに支払うこと。
- 成率率の適正について公正な評価を行うとともに、人材育成に有効活用すること。
- 好調な企業業績を踏まえ、安全・サービスに更なる投資を行うこと。

が競えあえる職場にしていくことでした。「国鉄倒産」の歴史を紐解くとともに、新会社発



足の原点を忘れることなく、お客さま第一、地域社会への貢献等高い期待に応えていかなければならない。

第1点は、民主化と組織拡大への取組です。会社の経営は好調を維持しているものの、JR東日本の労使関係問題は依然として残ったままです。最大労組である東労組は、ストライキ権をちらつかせたり、36協定締結を拒否する等、徐々に本性を表し始めました。私たちは、一貫して明

るい未来を創り出すため、東労組の偏向した運動に対し20数年警鐘を乱打し続けてきました。東労組の多くの組合員は、大きな不安に気づき始めてきました。労働組合としての責務や活動の違い、組合員への対応の違いを強く感じています。組合役員と現場組合員との乖離はこれまで以上に大きくなっていきます。

東労組は、1987年8月7日、「鉄道事業の再生と経営基盤の確立」、「社員の幸福と誇りに満ちた



社風の醸成」、そして「健全な新しい労使関係の確立」をめざすとし、「労使共同宣言」を締結。第二次、第三次の宣言を締結。2001年8月1日には、「新たな企業文化の醸成」と「一段と質の高い労使関係の構築」にむけ、「21世紀労使共同宣言」を締結しています。しかし、17春闘にあたり、「格差ベア」を争点とした「スト権一票投票」を行い、臨時大会を開催し圧倒的多数でスト権を確立しようです。JR東日本最大労組と会社は全面対決の様相を呈してい

ます。

一般的に労働組合は組合の主張を堂々とおこない、会社発展のために協力しますが、成果配分など対立する場面も存在します。しかし、JR東労組の場合は「労使共同宣言」を結び、ストライキによらず平和的手段で紛争を解決することを会社と確認しあっています。これは労使双方が誠意を尽くして話し合うことを通じて、ストライキに至る前に問題解決をはかることを宣言したもので、相互の信頼関係が大前提となっています。前提が崩れた宣言は破棄して堂々と闘っていただきたいと思えます。

私たちは、本部中央委員会で5年10年後を目指し、

系統の「プロフェSSIONナル」の人材の確保を目指し、努力と挑戦を続けていく考え方を確認しました。そのために、「自ら新しい発想を生み出す力」、あきらめず「忍耐強く考え続ける力」、それが、イーストユニオンが目指す社員像であり、イーストイノベーションと考えています。東労組との運動の違いは明確です。鉄道の仕事にはチームワークが欠かせません。「十人の一歩は一人の十歩に勝る」すなわち、一人ひとりの努力の積み上げが、鉄道会社には極めて大切になります。

第2は、仙台駅みどりの窓口業務委託の問題についてです。それぞれの分野でのチームワークの重要性や、グループ会社と一体となった安全の取り組み、技術継承も含め、人材の確保が喫緊の課題となっています。

JR東労組と本社間で仙台駅業務委託の中止を通告し事案が前に進んでいません。

仙台駅出札の業務委託に向けては、大規模な事案であります。JR T S S が仙台駅に逆出向で要員の不足を賄っています。国鉄改革の目標であった鉄道の再生は、将来とも維持していかなければならないと思います。JRだけの努力で現在が成し得られた訳ではありません。会社発足30年目であり、次の30年に向けた基礎作りの重要な問題であると考えます。前に進めるために、この間の議論を覆すような議論は許されないと考えます。どこに問題があり、問題点の改善については交渉の場で議論していくことが大切と私は機会あるごとに訴えてきました。私は、より前に進めるよう訴えていきたいと思えます。

第3に、17春季生活改善闘争についてであります。あらためて言うまでもありませんが、賃金は最大の労働条件であるという認識で、実質賃金の向上を求める本部交渉の展開をお願いしたいと思います。賃上げは社会的な

責務であります。先日発表の日本経済の状況は、昨年10月12月期の実質国内総生産速報値が年率換算で1.0%増となりました。4四半期連続のプラス成長といっても、景気の足取りに力強さはみられません。消費を喚起するために賃上げなど民間企業の前向きな姿勢が今求められています。

要求の根拠は、当社の第3四半期連結決算は、増収増益、営業収益は5期連続の増収かつ、第3四半期決算としては過去最高でした。現場で頑張っている組合員の期待に応えるべく業績の公正な配分を強く要請したいと思えます。実効法人税率の引き下げなど企業の内部留保を労働者に還元することが消費・景気拡大につながるようになります。デフレ脱却に必要なことは2%以上の賃上げによる内需拡大がなく、従業員の賃上げに還元すべきだと考えています。17春闘を取り巻く状況は、内外に多くの問題を抱えているのスタートとなります。本部もタフな交渉が想定



されます。正々堂々と正論の議論を展開していただきたいと思えます。今年「グループ経営構想V」をより力強く推し進める年であるが、公正な配分無き経営構想はモチベーションが上がりません。

東労組は「スト権を確立して17春闘を闘う」ことに賛成の意思が示されたとしています。具体的戦術内容は承知できませんが、どう戦うのか注目したいと思えます。現場組合員の共感を得ない運動に未来はありません。

最後に
私は、先輩たちから受け継いだ自由にして民主的労働組合運動を終わらせ

るわけにはいきません。仲間を信じ、尊重しあい、組織一丸となって東日本の民主化闘争完遂を成し遂げなければなりません。組織拡大の結果を求め行動していくしかありません。私たちが目指すのは、非民主勢力、全体主義的な職場支配からの決別であります。JR東日本の未来の姿は、我々が長年主張してきた組合民主主義、自由、公正など徹底した積み重ねが必ず証明してくれると私は確信しています。

労働運動は、大義ある運動を掲げ組合員の共感を得ながら推進し現実化していくこととであります。これからも輝き続けるためには、現場の組合員の気持ちを理解することが大事であります。私は、今を生きる人たちだけでなく、未来へ大切に継承していく気持ちを守らなければなりません。大切なものを守るときは勇気をもって変えていかなければなりません。JR東日本の将来に、当たり前の労働運動を取り戻す覚悟をお願いしたいと思います。

私たちが取り組む課題は、「未来をつくる闘い」です。皆さん、一緒に「未来に誇れるJR東日本」をつくっていく運動に参画していただくことをお願いし挨拶とします。

未来へチャレンジしよう！自らを変え・明日を創る・イーストイノベーション

地方委員6名からの活動方針を力強く補強する発言。

佐藤 徹 地方委員



・助役が東労組を脱退。東労組の運動に不満を持つ人が多い。私たちの運動をアピールし組織拡大につなげよう。
・声かけサポート運動
やりたいけどやれない現実。痛ましい事故をなく

すためハード面とソフト面の提案をしていこう。

石井 稔 地方委員



・助役脱退、管理者イコール東労組ではなくなってきた。

・もっと良い会社にするために精一杯頑張っていこう。

・支社前チラシ配布の継続を。

島田博文 地方委員

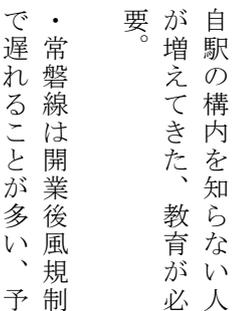


・仙台駅出札窓口の業務委託について効率化が進まず、中間駅の無人化につながる。

・駅員が少なく声かけサポート運動に対応できない。お客様の命にかかわることである。

・グループ会社の人達と交流報告。

橋本康男 地方委員



・駅における安全問題。自駅の構内を知らない人が増えてきた、教育が必要。

・常磐線は開業後風規制で遅れることが多い、予測できなかったのか？

・駅の寝室・風呂・トイレの清掃について。乗務員区所と差がありすぎる。

青田節雄 地方委員

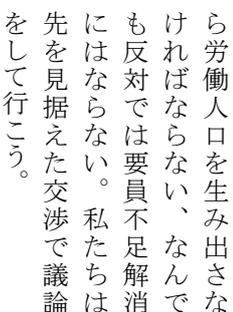


・JR連合宮城県協議会の機関会議を開催する。

・東労組は36協定締結交渉時慢性的な要員不足と言っているが、そのこと

は個別の事案毎に交渉の中で解決する問題。

橋 伸幸 地方委員

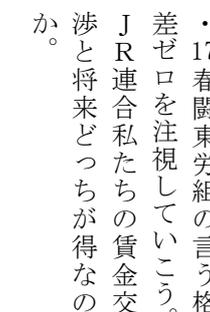


・安全と品質を守りながら労働人口を生み出さなければならぬ、なんでも反対では要員不足解消にはならない。私たちは先を見据えた交渉で議論をして行こう。

・東労組 スト権アンケートから一票投票、ストに対するアレルギーを無くし、JR連合結成時のようにJR総連にスト権委譲、更には政治ストであろう。あの時のことを若い人たちへ伝えていこう。

・17春闘東労組の言う格差ゼロを注視していこう。JR連合私たちの賃金交渉と将来どっちが得なのか。

橋 伸幸 地方委員



・エルダー制度について需要と供給のアンバランス改善を。

・バス代行について、お客様の身になって考えよう。

総括答弁をする添田事務局長

おはようございますジェイアールイーストユニオンです。



仙台地本執行委員会は第33回地方委員会の朝、JR仙台支社前にて、チラシ配布行動を実施しました。

