



19春闘が山場を超え、連合の第2回回答集計(3月22日時点)では、1244組合が回答を引き出し、6475円(2.13%)となった。額では昨年比△33円と、19春闘の厳しさが浮き彫りとなった。そもそも19春闘は6年連続の官製春闘を日本経団連が良しとせず、「労使の話し合いによって結論を導き出す」として、春闘の本来の姿ではありつつも、経営者側の自信の現れであり、労働側にはスタート当初から厳しい風が吹く中で、たたくられてきたと言っても過言ではない。

そして、この間も連合の統一要求額を下回る要求額を掲げ、春闘の低額相場を生み出してきたトヨタ労組が今春闘では、要求額を明らかにしない「シークレット春闘」とも言っべき要求によって、春闘の基本である統一闘争を名実ともに破綻させた春闘でもあった。

この様な厳しい情勢の中、我がJR東労組は10500円(平均)・11000円(主務職以上)、GS・エルダー組合員へは5000円という回答で妥結した。しかし、簡単に妥結に至った訳ではない。第3回交渉での会社回答を席上で妥結することなく、JR東労組結成以来初めてとなる妥結前の全地本委員長会議を開催してきた。その理由は、会社が「所定昇給額」をベースの算出基礎にした回答を行ったからである。当然にも、重い課題であることから全地本の合意を前提にすべきと本部は判断したのだ。全地本委員長会議では、この間の交渉経過に踏まえた議論を深め、会社回答の受け入れを全地本の意思として確認することができた。今回の妥結に至ったのである。

シェイアルバス東北本部、ステーションサービス協議会ではペアゼロという厳しい結果となった。いずれも、就業規則の一部改正として、休日や休暇の増が行われ、JESSSにおいては家族手当の増額等が行われている。いわゆる総合的な処遇改善がすでに実施された中で結果である。春闘に限らず、働き方改革を念頭においたたたい方を意識していかなければならない。そして、全組合員と共に作り出した19春闘のたたかいを、次なるたたかいへ活かしていくことが必要だ。

組合員・家族の幸福のために 新たな未来を切り拓こう!

3月28日に会社から「変革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提案を受けた。会社は、今後予想される人口減少等による厳しい経営環境の中でも持続的な成長を実現していくためには、より柔軟なジョブローテーションが必要であることを主張している。具体的には①車掌試験・運転士試験の廃止。今後の乗務員への異動は任用の基準に則り取り扱う②車掌を経ずに運転士になることが可能③車掌・運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一④駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することが可能⑤同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動又は担務変更するという内容である。

私たちがJR東労組は「社内外の大きな環境の変化に対する危機感を感じているが、施策の多さで職場はバタつき地になっている。働き方改革と言われているが、私たちがすれば、安全文化の変更も促される。今回の提案は安全問題に直結する問題だ。今までの経験がどのように踏まえられるのか不安がある。安全レベルをどのように向上できるのか、この段階でもイメージがつかない。今までの「駅・車掌・運転士」というライフサイクルは、JR東日本としての文化であった。その文化を抜本的に変えるということに危機感が芽生える。担務変更や異動が面談となっているが、より不公平感が増すのではないかと、系統のプロがいなくなるという危機感もある。『新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ』のスタンスを我々もきちんと堅持していく。会社にもそれを求める」と提案時に訴えてきた。

今後申し入れを行い議論していく。「働き方改革」に則り「変革2027」を基にしたがら各種施策が進められようとしている中である。現実を踏まえて議論をつくり出そう。我々自身で新たな未来を切り拓いていかなければならない。

新年度を迎え、新元号が発表されたが、労働者の未来は決して明るくない。今後も茨の道は続くと思われるが、労働組合らしく、JR東労組に結果する組合員・家族の幸福をつかみ取るために実践的にたたかい続けよう!

適正な労働時間管理をおこない 働きやすい職場をつくり出そう!

申16号「労働基準法第36条第1項の規定に基づき、時間外および公休日の労働に関する協定」等に「関する申し入れ」について、3月19日に団体交渉を行いました。

36協定違反を撲滅する取り組みについて会社は、労働時間の適正な管理について通達を發出し、本社として各支社で勉強会の開催や、リーフレットの作成・配布を行ったことを明確にしました。新たにテレワークも行われることから、労働時間管理については今後「も愚直に行う」として、助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること」の2つの項目を協定

「不適切な手続きの禁止」7項目を把握すること

職場で過半数代表者選出について、職場から「投票所の前に助役が立っていて、若手の肩をたいたか管理者が聞いている」など不安・不信の声があげられています。公平・公正な手続きを行い、職場の不安な声を解消するために議論しました。職場で過半数代表者選出について「投票所」の通達が出さず、その中の「不適切な手続きの禁止」7項目について回答を受けました。また、過半数代表者選出に立候補すること、不正な手続きを行って、労働者の代表を選出すること、労働時間管理を労使で確認を行うためにも、労働者の代表を選出すること、働きやすい職場をつくり出していきます。

- ① 十分な周知期間を設けず選出手続きを行うこと
- ② 投票用紙に番号を記載し、その番号と社員名を対照させ、投票内容を把握すること
- ③ 投票用紙を配布する際、特定の候補者に投票するよう働きかけを行うこと
- ④ 開票前に投票内容を確認すること
- ⑤ 事前に周知していた投票期間を変更し、前倒して投票を行うこと
- ⑥ 社員親睦会の代表者が選出手続きを経ずに過半数代表者になること
- ⑦ 選出手続きを経ず、一方的に過半数代表者を指名すること

「旅行業部門の今後の方向性」に関する 解明申し入れ(その1)提出!

申17号

3月6日に会社より「旅行業部門の今後の方向性」として提案を受けました。しかし、提案で示された内容だけでは不明な点が多々あることから、この間の旅行業部門に関わる施策の成果と課題について4項目、施策の目的と概要、スケジュールについて7項目、グリーンスタッフの契約の変更にについて3項目を申し入れました。

旅行業部門の組合員は、びゅうプラザを1987年に立ち上げてから、取り巻く環境の変化へ対応すべく施策を担い、組合員の努力によって会社経営を支えてきたことは言うまでもありません。旅行業部門で働く仲間たちの働きがいと誇りを低下させないためにも、しっかりと議論を行っていきます。

申し入れ項目

- 1 JR東日本発足以降の旅行業部門の成果と課題を明らかにすること。
- 2 「環境の変化」により、度重なる施策を担ってきた旅行業部門で働く組合員に対する評価を明らかにすること。
- 3 びゅうプラザは、VTSへの移管後においても、販売促進・情報発信拠点の機能を担うとともに、対面販売の強みであるコンサルティングにより東日本エリアの観光流動を創る役割を担うこととしてきた成果と課題を明らかにすること。
- 4 訪日外国人向け店舗、ハイクオリティ型店舗、ワンストップ型店舗への店舗展開の現状および、成果と課題を明らかにすること。
- 5 びゅうプラザを顧客接点型拠点とする目的と理由を明らかにすること。また、顧客接点型拠点の業務内容、各拠点の規模を明らかにすること。
- 6 顧客接点型拠点を25箇所にする根拠を明らかにすること。また、顧客接点型拠点として整備する基準を明らかにすること。
- 7 現在、VTSが運営しているびゅうプラザの将来展望を明らかにすること。
- 8 JR運営のびゅうプラザが2019年度末までに終了すると示されているが、2020年度から2021年度末までのびゅうプラザの業務内容を明らかにすること。
- 9 顧客接点型拠点の整備スケジュールを明らかにすること。
- 10 びゅう商品の店頭販売を終了する理由を明らかにすること。また、1T販売に特化する目的と理由を明らかにすること。
- 11 店舗販売終了後のびゅう商品のオンライン販売目標額を明らかにすること。
- 12 グリーンスタッフをVTSへの出向が出来るようにする理由を明らかにすること。
- 13 グリーンスタッフを支社間異動が出来るようにする理由を明らかにすること。
- 14 グリーンスタッフを駅業務への転換が出来なかった7支社(盛岡、秋田、仙台、水戸、高崎、新潟、長野)についても出来るようにする理由を明らかにすること。