東日本ユニオンにいがた

JR東日本労働組合新潟地方本部
２０１８年３月１０日発行
第１８号（通巻第８２号）
発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

http://www.geocities.jp/higashinihonunion_niigata/

長野地方本部で JR採用の仲間が相次ぎ加入！

３月１日付
３月６日付

新たな仲間とともにがんばろう！！

安全で質の高い輸送サービス提供のため ゆとりある作業環境の実現を求める

2017年度「システムチェンジ・コストダウン計画（ダイヤ改正）」に対する申し入れ 団体交渉を行う

新潟地本は2月15日、申6号・2017年度「システムチェンジ・コストダウン計画（ダイヤ改正）」に対する申し入れの団体交渉を行いました。

ゆとりある社員の作業環境を実現することを通じて、より安全で質の高い輸送サービスを提供できる体制の実現をめざし交渉を行いました。

地本交渉団は、越後線の柏崎～吉田間をワンマン運転とする根拠とメリットを明らかにするよう求めました

支社側は、メリットは利用されるお客さまや乗務員にはわかりづらいが、経営基盤として広義に見て乗務員やお客さまに還元されるとしました。

支社側が輸送サービスの維持向上を目的としているとしたため交渉団は、車掌がいなくなることでサービス低下とならないのか質しました。

支社側は、サービスとは接遇接客ではなく、20分ヘッドでの運行や輸送力の向上などを指すとしました。その上で、会社としては閑散線区について経営の健全化を見なければならないとして、4両編成を2両編成に縮小しても輸送力を確保したりすることもメリットであるとの考えを示しました。

また、2人乗務から1人乗務になることで出来なくなることはあるが、新型車両の導入や設備面も含め極端なサービス低下にはならないとしました。

ワンマン列車において運転士による精算業務や乗降案内等の負担を伴わない仕組みを構築するよう求めました。

支社側は設備的にカバーできればしたいが難しいものが多いとして、駅のポスターやホームページでの周知などを通じて運転士の負担を軽減したいとの考えを示しました。

交渉団は、ワンマン運転は精算や案内もあることで遅れが発生し、接続列車に乗り継げないこともあり運転に集中できていない現実を訴えました。

支社側は、ワンマン運転により列車が遅れるとの認識はないとしながらも、継続的に運転士の負担が軽減できるよう少しでもできることをやっていくとしました。

石打駅、小出駅など5箇所の休養管理室について空調や防音・防寒対策などの改善を求めましたが、支社側は現行通りとする回答を行いました。

その理由を質すと支社側は設備投資の優先順位を挙げた一方で、具体的にそのような声を把握していなかったとしました。

交渉団は休養が取れないことが改善を求めた理由であり、乾燥によりインフルエンザの危険もあるため空調だけでも改善できないか訴えました。

支社側は、この場ですぐ改善できるとは言えないとする一方で意見はわかったとしました。

労働力の価値に相応しい賃金を求める

2018春闘交渉はじまる！

中央本部は3月6日、申8号・2018年度賃金改善に関する申し入れの第1団体交渉に臨みました。

組合側より要求の趣旨を説明し、経営側からは業績動向など現状の認識について説明を受けました。

《組合側の要求趣旨説明》

本部交渉団は、今賃金改善に対する東日本ユニオンのスタンスを明確にし、団体交渉の場において主張をぶつけあい、労使双方で納得の上の合意点を見出す決意を述べました。

●1987年9月に「労使共同宣言」を締結（締結時は東日本鉄道産業労働組合）して以降、労使双方「信義誠実」の原則のもと、あくまでも平和裡に労使間の話し合いにおいて自主解決を図ってきた。この考え方はこれからも変わることはない。

●JR労働者の賃金は、成果を生み出し続ける努力に対しあまりに低く適性価格とは言えない。労働力の価値に相応しい賃金を支払う責任がある。

●東日本ユニオンの考える賃金改善は一律定額の底上げだ。すべてのJR労働者が同じ時間軸において経営施策を担い、経験値を積み重ねている以上、労働力の価値に対する価格についても一律底上げだ。

●JR労働者の生活は、改定が続く社会保険料や生活必需品の相次ぐ値上げにより家計の支出は増加の一途を辿っている。

●すべてのJR労働者は、経営側の掲げる横断的重点課題を自ら考え、仕事と向き合い、着実にJR東日本グループの価値を向上させ続け、今日の成果を実現してきた。

●すべてのJR労働者の努力によって2017年度通期業績予想は間違いなく達成する。

《経営側の現状認識》

経営側は、ベースアップに対する考え方、経済動向、業績と営業費用、会社の持続的な発展、成長と社員のやりがい向上、新賃金の基本的な考え方について述べました。

●基本給表がなくなったという変化はあったが、基本給の性質は平成24年の制度改正以前から変わっていない。職責、職能、資格、等級に加え、年齢に応じた生計費の水準など、様々な要素を総合的に勘案して決定している。これがベースアップの基本的認識である。

●ベースアップは経済動向、中長期の経営環境、生産年齢人口の減少などの環境の変化、生産性向上の実施に伴う人件費の推移、賃金カーブなどを総合的に勘案し、労使間の議論を経て決定するものである。

本部申8号

2018年度 賃金改善に関する申し入れ

第2回団体交渉

日程決定！

3月12日（月）
13時30分より