

業務の新聞

第15号

平成30年

2月16日

2018春闘要求決定

第5回中央委員会において、2018春闘の要求が決定しました。

昇給係数4の実施！

ベア 6000円！

エルダー、グリーンスタッフは、社員に準じた賃上げ！

皆さんご存知のように、JR 東日本の経営は極めて順調に「右肩上がり」を示しています。

私たちの掲げた要求の満額実施は、会社の経営状態から見て十分に可能です。

会社経営陣は、様々な場において「社員の奮闘・努力」を讃えています。今こそ、好調な経営を継続・発展させている私たちの生活を「右肩上がり」すべき時なのです。全ての職場から仲間たちと堂々と私たちの要求を主張し、要求満額獲得に向けたたたかおう！

『新』エルダー制度？

『新』エルダー制度に基づく「本体エルダー」の発令が東京支社ではまだですが、隣接する支社では行われています。なぜ、全社的に一斉に行われないのでしょうか？会社の制度運用に疑問が増してしまいます。「責任者、出てこい！」と怒っている方も多くいることでしょう。

「会社の責任において執り行う！」

と、エルダー制度の運用当初から主張してこられたのは誰だったのでしょうか？スケジュールを守らないのは誰だったのでしょうか？『ここしかない！』と居丈高に“世話してやっている”とでも言いたいのかのように面談ならざる“面談”をしてきたのは誰ですか？ いま、会社経営陣の姿勢が問われています。

「制度」の運用について

先にも述べた「エルダー制度」をはじめ、就業規則や諸々の規程などの、現実的な会社運用について、どのように感じていますか？

ある先輩から、「会社の制度を使うのになぜ“お願い”をしなければならないのか？」と疑問を示されたことがあります。

業務にかかわるものから福利厚生や私たちの生活に「法令・制度・規則・規程」は、大きな影響を与えています。現実的には、『法に定められているから』『法に触れなければ良い』としてその定められた精神・根拠や現実を蔑ろにしてしまうような“運用”がなされているのではないのでしょうか。

東京地本として問題提起し本部方針に取り上げられている「扶養範囲認定拡大」に対する、会社経営側の姿勢はその端的な例と言えます。また、エルダー制度においても『12 連勤を強いるようなグループ会社』を『その職場実態も知らない』で、先輩たちに出向先として提示しているのです。

様々な機会を通じて、職場現実や生活実態を基に、会社経営陣に“改善”を求めています。

春闘本番！

2018 春闘総決起集会

3月3日 14時～ 田町交通ビル

皆さん！出番です！