

働く者の立場で政策制度、組織課題の前進を図り、将来に亘り安全で社会に信頼されるJRを築こう!

http://www.jr-rengo.jp



JR連合

JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

日本鉄道労働組合連合会
〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階
TEL (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848
FAX (NTT) 03-3270-4429 (JR) 057-7849
1部20円 (但し組合費に含む)
●発行者/松岡裕次 ●編集者/中山耕介

facebook
JR連合

twitter
JR連合

J R 東海 ユニオンは 7月6日、静岡市内で第25回定期大会を開催し、新年度の運動方針を満場一致で決定した。

執行部を代表して挨拶に立った鎌田中央執行委員長は、9年目に入る中期目標「ユニオントライ」の4つの柱で「安全の追求」「働きがい、生きがいの追求」「健全な生活」「組合員の生活の向上」を掲げた。

責任組合の立場で決意を述べる鎌田委員長

J R 各単組定期大会で運動の柱を決定

【2面に続く】

J R E ユニオン第4回定期大会「イースト・イノベーション」で J R 東日本の変革を



全組合員の運動参加を要請する菅野委員長

大会討論では16人の代議員から、協約改訂交渉や2016春闘「ゆめい」の成果と2017春闘の取り組みや、安全問題、労働時間や要員不足、男女平等参画、専任社員制度、クルールビズ導入要望をはじめとした業務、諸労働条件・環境や制度に関する諸課題、組織課題、政治活動、将来ビジョンの内容などについて、

強固な労使関係の追求に沿って、責任組合の立場から決意を表明した。さらに、新たな「将来ビジョン」の策定」開始を提起した。J R 連合からは、松岡会長、河村事務局長、政所政策・調査部長が参加した。

方針を補強する広範で積極的な発言が相次いだ。各担当執行委員からの中間報告および尾形書記長の総括答弁を受け、全議案は満場一致で可決された。

最後に、鎌田中央執行委員長が音頭による団結ガンパローを三唱し、今後の運動の更なる前進にむけて決意を固めた。

ジェイアール・イーストユニオン (J R E ユニオン) は、7月9日、東京都内において、第4回定期大会を開催し、「安全で安心して働ける企業風土をめざし、労働組合のあるべき姿を考え、変革に挑戦・達成しよう!」のスローガンの下、新たな運動の創造とさらなる飛躍にむけた、2016年度運動方針を満場一致で決定した。

冒頭、執行部を代表して菅野中央執行委員長が挨拶に立ち、熊本地震で被災された方々へのお見舞いを述べるとともに、一刻も早い復興を願う気持ちを表した。そして、これまでの運動を振り返るとともに、向こう1年間の課題に対する所信を述べた。とりわけ、安全問題と技術継承、組織拡大と民主化闘争、組織と運動づくりについて、全組合員が一丸となって取り組むことを訴えた。

執行部を代表して中濱執行委員長が挨拶に立ち、自主・自立の精神を掲げ、信頼と緊張感ある労使関係の更なる前進にむけた意思統一が図られた。

最後に、中濱執行委員長の音頭による団結ガンパローが三唱され、今後の運動の更なる前進にむけた意思統一が図られた。

第1回エリア連合代表者会議・グループ労組連絡会第6回幹事会

ベア・賃金改善が大きく前進

グループ38単組でベア回答 「底上げ・底支え」「格差是正」図る

7月20日、J R 連合は、エリア連合代表者会議とグループ労組連絡会第6回幹事会をそれぞれ開催し、2016春季生活闘争結果と2017春季生活闘争にむけた賃金実態調査の実施などを中心に協議した。



グループ労組連絡会の当面する取り組みを提起する火野宮代表幹事

J R 連合は、6月30日をもって2016春季生活闘争の「終結」を宣言した。7月20日の第1回エリア連合代表者会議とグループ労組連絡会第6回幹事会では、2016春季生活闘争の振り返りを行った。

J R 連合は今春闘においては、中期労働政策ビジョンで掲げた「あるべき働き方」を実現すべく、賃金はもとより労働時間や休日、育児・介護、福利厚生などあらゆる労働条件について検証し、改善を図る総合生活改善に徹底してこたわ

ことから、今後のグループ会社の更なる成長と発展にむけた雇用の維持・確保を含む「人材の確保と育成」に軸足を置いた運動を展開してきた。

その結果、J R 連合運動ならびに労働組合連動が定着したことなどから要求を申し入れた単組が加盟組織92単組のうち89単組となつた。

また、それぞれの会議では、2017春季生活闘争は、2016春闘の結果、79単組を上回る38単組となった。

また、それぞれの会議では、2017春季生活闘争は、2016春闘の結果、79単組を上回る38単組となった。



グループ労組代表者に制度の解説をする交通共済井管理部長

知って活かそうワークルール35

Q 試用について、正しいものをすべて選びなさい。【正答率87%】

- 1 使用者は、合理的な理由がなければ、本採用を拒否することはできない。
- 2 労基法で試用期間は3か月を超えてはならないと規定があり、それを超える試用期間は無効である。
- 3 試用期間中は、解雇権を保留しているものの労働契約は成立している。
- 4 使用者は、試用期間中であることを理由に、自由に本採用を拒否できる。

A 試用の期間について

基法は定めを置いておらず、2は誤りです。試用期間中の解雇について、判例は、企業が採用決定後の調査結果、または試用期間中の勤務状態等により当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知ることになった場合に、その者を引き続き企業に雇用しておくのが適当でないと判断することに合理的理由がある場合に限り得るとしています。

よって、解答は1、3になります。

ワークルール検定問題集2016年版「中級問題・労働契約」より出題

