



ホームページQRコード

# 東日本ジャーナル

http://www.jrtu-east.org/

JR東日本労働組合

〒108-0014 東京都港区芝5丁目33番36号

TEL (NTT) 03-3453-2107 (JR) 057-2290

発行者/藤本圭一 編集者/嶋田信胤

1部20円(但し組合費を含む)

## 2019年度年末手当妥結に関する中央執行委員会見解

東日本ユニオンは2019年度年末手当要求の策定にあたり、過去最高の業績を生み出した成果の配分および消費税率の引き上げや生活必需品の高騰などによるJR労働者の生活実態を踏まえ、かつ今秋に発生した台風と大雨による下半期や通期の業績に与える影響など、会社の発展に責任を持つ労働組合として理性的に検討し「基準内賃金の3.4ヶ月分」の要求を柱とする申第16号「2019年度年末手当に関する申し入れ」を10月28日、経営側に提出しました。

11月1日より開始した団体交渉では「一時金との性質から直近の業績を判断基準とすること」「財務上、満額支給できる経営体力があること」を労使の共通認識とするための議論を積み重ね、要求満額回答を強く求めました。対する経営側は「JR労働者の努力に感謝する」と述べるものの、人件費の上昇予測やALFA-Xの試験費用の計上時期の差異、台風被害による業績悪化の懸念など、ネガティブな主張を展開しました。11月13日に開催した3回目となる団体交渉の席上において、経営側は「最終回答である」と宣告した上で「基準額は基準内賃金の3.18ヶ月分とする」「55歳以上の社員及びグリーンスタッフへの一律加算は、これまで一定の処遇改善を図っており加算は行わない」との回答を示しました。

組合側は回答の「持ち帰り検討」を通告するとともに、中央執行委員会でも対応を議論し「要求していた3.4ヶ月分からは0.22ヶ月分の乖離があること」「平均支給額が昨年よりも下回ったこと」「2項、3項がゼロ回答であること」など、納得のいく回答ではないことを確認しました。その一方で「JR労働者の奮闘に謝意を表していること」「回答日及び支払時期が適切であること」「求めていた月数での回答であること」などの到達点を確認し、満額回答を得られなかった悔しさを「2020春闘につなげる」決意のもと「妥結」の判断を行い、11月14日、経営側に回答しました。

東日本ユニオンは、今2019年度年末手当の団体交渉で経営側にいくつかの問題提起を行いました。一つは賃金、期末手当における団体交渉のあり方です。2回目の団体交渉では「示せる数字はない」としているにも関わらず、3回目の団体交渉で冒頭より最終回答を示す進め方に対し、支給月数もしくは額を示した上で議論を進め、納得できる回答を労使で導き出すべきではないかということです。

もう一つは機械・システムと「ヒト」との共存です。経営側は業務の機械化・システム化を推し進めていますが、それだけでは補いきれない大規模な自然災害や機械・システム故障を起因とした輸送障害に対処し得るのは「ヒト」でしかありません。機械・システムと「ヒト」との共存の重要性を唱えるとともに、JR労働者への投資のあり方についても、経営側が主張する「研修や新たなチャレンジ」を主体にした社員の質を高める「ヒト」づくりのみならず、賃金を得るために働くJR労働者の生活をより充実させることが、結果として仕事に対する最大限のポテンシャルを発揮することにつながるためであり、そのためには要求の満額回答が必要であるということです。

東日本ユニオンは、要求を勝ちとるためにJR労働者の力の結集をめざしてきました。各機関・職場では情報・宣伝活動の積極的な展開や集会の開催、他労組にエールを送るなど創造的な取り組みをつくりだす中で、労働組合未加入の社員や他労組組合員からもエールを受けてきました。職場からつくりだした「力」をJR労働者の団結を築き上げる礎の一步としなければなりません。

今2019年度年末手当における取り組みの成果と課題を2020春闘につなぎ、JR労働者の要求を実現するため、すべての職場においてJR労働者の東日本ユニオンへの結集をめざします。その最先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2019年度年末手当妥結に関する見解とします。

2019年11月14日  
JR東日本労働組合  
中央執行委員会

## 2019年度年末手当妥結 基準内賃金の3.18ヶ月分 支払日は12月4日(水)以降、準備でき次第

### 満額回答できる経営体力はありながら五期連続で同月数の回答

#### 「55歳以上の社員に一律五万円の加算」及び「グリーンスタッフの精勤手当に一律五万円の加算」はゼロ回答

2019年度年末手当について、過去最高の業績を生み出した成果配分を中心に、消費税10%への増税や生活必需品の高騰などによる組合員をはじめとするJR労働者の生活実態をもとに「基準内賃金の3.4ヶ月分を12月13日まで支払うこと」「55歳以上の社員(昭和39年4月1日以前生まれ)に一律五万円の加算」「グリーンスタッフの精勤手当に一律五万円の加算」とした要求をつくりだしてきた。さらに、五つの労働組合に対し、JR労働者の力の結集を呼びかけ、要求満額を勝ちとるべく取り組みを展開してきた。

団体交渉では「ゴールデンプラン10連休やインパクト効果もあるが、増収減益の通期予想を第2四半期決算の段階では増収増益にした社員の努力に満額回答で答えるべきである」「設備投資をしながらも着実に利益を上げていく」「要求額は台風の被害による特別損益にも留意した理性的な要求」であることを主張し、経営側に要求満額支給できる体力が十分にあることを強く訴えた。相対する経営側は、10月28日に発表した「第2四半期決算」では、単体・連結ともに「増収増益」となり、減益予想を増益へと転じた社員の努力に感謝するとしても「人件費は2023年に上昇に転じ、現段階の人件費においても賃金改定等により、社員数の減少の割合は下がっていない」「上半期に計上予定であったALFA-Xの試験費用が納車遅れのため、下半期の計上になったこと」「台風による損益など下半期の業績は厳しくなるので慎重に判断する」などの主張を

繰り返してきた。11月13日の三回目となる団体交渉において、経営側は「基準内賃金の3.18ヶ月とする」「支給日は令和元年12月4日(水)以降、準備でき次第とする」とした回答を示し、合わせて口頭で「55歳以上の社員」「グリーンスタッフの精勤手当」については「これまで一定の処遇改善を図っており、加算する考えはない」と回答した。私たちが「設備投資額が上がっているが、人件費は下がっている」「五期連続の3.18ヶ月回答であり、3.18ヶ月をベースにしないか」「台風による通期業績への影響は留意しているが、経営の根幹を揺るがすほどの損益とは言えない」「連結ベースの「利益剰余金」は9月末で約2兆8千億円も



あり、3月の期末決算時点との比較でも1200億円も増加している」ということを主張し、再考を求めた。また、団体交渉の中で、賃金、期末手当の団体交渉のあり方と機械・システムと「ヒト」との共存やJR労働者への投資あり方など、経営側に問題提起を行ってきた。

経営側は「主張は否定しないが、さまざまな点を考慮し、3.18ヶ月分が最終回答である」との考えを示した。本部は回答を持ち帰るとともに対応を協議した。協議では「要求の3.4ヶ月分から0.22ヶ月分の乖離があること」「平均支給額が昨年より下回ったこと」

### 新たなジョブローテーションは全社員対象なのか? 「新たなジョブローテーションの対象に関する緊急申し入れ」の団体交渉を開催

3月28日に経営側から提案を受けた「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」の内容では「駅(営業・輸送)、車掌、運転士」は「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を行う」というものであった。しかし、9月25日に「賃金制度等の改正(追加)」の提案を受けて以降、Joitabや会社説明会では「全ての系統の全社員がジョブローテーションの対象である」としているため、設備部門や電気部門などから、戸惑いや疑問の声が多くなることから10月4日に経営側に対し緊急申し入れを行い、11月7日に団体交渉を開催した。

### いつから全系統、全社員対象になったのか? 経営側

3月28日の提案時より「新たなジョブローテーションの実施」については、全系統、全社員を対象とした趣旨のもと、提案を行った。「駅、車掌、運転士」については「運用」を提案したものである。

### 組合側

現場長が誤った説明をした職場もあり、社員への不安を煽ってしまった事実も

あることから、しっかりと社員へ周知したうえで、自己申告書による面談を行うようにするべきだ。

「設備部門」などの社員については、これまで通りの運用に変更がないことを、あらためて確認した。また、他の部門(系統)へのチャレンジや異動については「自己申告書」による個人面談で、今までも変わらず希望は聞いていくことを確認した。

また、個人面談において管理者から社員へヘッドパイスを行い、特記事項などへの追記や希望の訂正は良いが「第3希望まで書きなさい」というのは指示であることから、自己申告の意義を守るよう各現場への指導をあらためて要請した。

「55歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算がゼロ回答であること」など納得できないことを確認した。一方で「現場で奮闘するJR労働者への謝意を表していること」「要求通り「月数」での回答であること」ことなどから、この悔しさと怒りを「2020春闘」につなげる決意をもって妥結する判断を確認し、翌11月14日に経営側に通告した。あわせて「中央執行委員会見解」を提出し、私たちがJR労働者の要求実現を図っていく。



# 「一時金支給基礎額」の不平等の是正を求めろ！

## 「賃金制度等の改正について(旅費制度の改正)に関する第二次申し入れ」の団体交渉を開催

11月22日に団体交渉を行い、申第十三号の要求である「日当等の廃止に伴う特別措置」における「一時金支給基礎額」の算出期間に、特に出向休職および出向休職から復職した社員については「日当等の支給実績があった月数で一箇月平均の支給額を算出すること」への見直しを強く迫った。対する経営側は「組合側の意見や要求を否定するものではない」としながらも「特別措置は日当等の廃止に伴う保障ではない」「今提案が一番妥当である」との回答に終始し、団体交渉では劣勢による認識の一致が図れず対立となった。

5月14日(追加は9月25日)に提案された「賃金支給基礎額」となる。計算式に基づき6000(一時金支給基礎額)×36=216000円が一時金支給額となる。※定年まで三年以上ある社員のケース

行った6000が「一時金支給基礎額」となる。計算式に基づき6000(一時金支給基礎額)×36=216000円が一時金支給額となる。出向の多くは「会社の命」によるものであり、不平等かつ不条理である。整合性を高めるために、要求どおり「日当等の支給実績があった月数で一箇月平均の支給額」を算出する。

### 一時金の計算式とは

平成29年4月から令和2年3月までの、過去三年分の日当等の支給実績に基づく一箇月平均の支給額を算出する。その一箇月平均の支給額において100円未満の端数処理(50円以上は切り上げ、50円未満は切り捨て)をした額を「一時金支給基礎額」とし、その「一時金支給基礎額」に「36を乗じた額」を一時金として、令和2年度(2020年度)夏季手当時に支給するとしている。

申第十三号の団体交渉と同日11月22日に申第十四号で申し入れた「賃金制度等の改正について」及び「賃金制度等の改正について(追加)」に関する申し入れの団体交渉も開催した。申し入れた10項目に対し議論を通じて、制度改正における「基本給の見直し」と「職務手当の見直し」に関する経営側の考え方を明らかにさせてきた。

## 「賃金制度等の改正」に対する経営側の考え方が明らかに！

申第十三号の団体交渉と同日11月22日に申第十四号で申し入れた「賃金制度等の改正について」及び「賃金制度等の改正について(追加)」に関する申し入れの団体交渉も開催した。申し入れた10項目に対し議論を通じて、制度改正における「基本給の見直し」と「職務手当の見直し」に関する経営側の考え方を明らかにさせてきた。

### 支給の一例

平成29年4月から令和2年3月の一箇月平均の日当等の支給額が6030円の場合、端数処理を

「発令を受け、区分が2以上に達した場合に基本給調整の見直しを図るとした根拠について」社員個々によってライフスタイルの違いはあるが、多様な業務経験を積み、能力の伸長とその発揮に対する措置として職名の変更を起点とした。

「一車掌見習い」と「運転士見習い」の、発令と区分に対する考え方について「一車掌見習い」と「運

「9月に追加提案を行った経緯について」5月に提案して以降、現場社員と意見交換などをす

### 出向した場合の支給例

運転士として一箇月6000円の日当等の支給を得られる社員が、平成29年4月から令和2年3月(36箇月)のうち、会社の命により二年間(24箇月)第三セクターに運転士として出向し、令和元年4月より復職した場合、一箇月平均の日当等の支給額は6000円×支給実績12箇月÷7200円となり、72000円÷3年(36箇月)÷2000円が「一時金支給基礎額」となる。この基礎額のもとでは、一時金支給額が2000円×36=72000円となるが、支給実績のあった月数で算出すれば、基礎額は6000円(一時金支給額は216000円)になる。

資格取得後の技能手当における点数加算の考え方について

資格取得に伴う基本給加算と点数加算は「重複して適用する」考えである。

資格取得に関わる費用負担に対する考え方について

自己啓発の考え方や練習道具などのサポートを含めて、考え方は変わらない。基本的には社員本人が負担する。試験は自分の時間である。

「本人の責に帰すべき事由」の考え方について

基本的には不祥事である。画一的に示すことはできない。基本給加算として一度加えたものを取るという考えはない。

乗務員の見習いの技術指導を行う者として「特に指定された者」の考え方について

運転士においては「E/C新規」に対しては「E/C新規」に対しては「E/C新規」にあり得る。新規は初めて免許を取るものであり、転換については免許に追加するとの考えである。「見習い」の職名を廃止するため、支給期間については現在検討中である。

## 職場から寄せられた「なぜ？」を経営側に申し入れる！

### 「アルコール検知器に関する申し入れ」を提出

国土交通省は、令和元年10月4日に鉄軌道事業者の飲酒に関する基準のあり方について「鉄道に関する技術上の基準を定める省令等の解釈基準」「動力車操縦者運転免許の取消等の基準」などを改正した。この改正に伴いJR東日本株式会社も関係基準に従って見直しを行うとしている。

見直しにあたっては、社員への説明もなく「乗務点呼及び起床時の出場点呼等における酒気帯び確認の実施について(通達)」を出したことから、職場では「なぜ、国交省基準よりも判断基準を厳しくするのか」など、疑問の声があがっている。私たちは、寄せられた意見や疑問をもとに11月25日に「アルコール検知器に関する申し入れ」を経営側に提出した。

### 【申し入れ項目】

- 就業規則第18条「社員は、酒気を帯びて勤務し、又は勤務中飲酒してはならない」と定めがあるにも関わらず、特定の社員に対してアルコール検知器による検査を実施するの不明確にすること。
- 車掌に対してアルコール検知器を使用した検査を行う理由を明らかにすること。
- 点呼執行者による判断と、アルコール検知器による判断の優位性について明らかにすること。
- 呼気に0.09mg/l以上のアルコール濃度を検出した場合「不参」としていたものを、0.05mg/l以上の検出へと厳しくした理由を明らかにすること。
- 乗務点呼時に検査をしていないにも関わらず、泊行路において起床時の点呼で再度、アルコール検査を行う理由を明らかにすること。
- 検査データ及びカメラによるデータ保存を導入する理由を明らかにすること。また、データ保存期間を1年とする理由を明らかにすること。
- 0.05mg/l未満の値に対する前日の飲酒量並びに飲酒終了からの間隔として一般的に適正とされる基準値を明らかにすること。
- アルコール検知器の動作精度及び信頼性について明らかにすること。
- 実施日を令和2年1月9日とした理由を明らかにすること。

## 私の○○ストーリー

千葉地方本部 渡邊 恭広さん(海浜幕張駅)



私が剣道を始めたきっかけは小学3年生のとき、近所の民宿に合宿に来ていた剣道の練習風景を覗いていたら、カッコよく見え「やってみよう」と母親に言ったことでした。

その後、中学・高校と続け、平成5年に入社した後も剣道部に入部し、現在も剣道の道を究めるために精進しています。

毎年8月に当社管内にある剣友会の道場で、小学生剣士を対象に当社主催の「JR東日本ジュニア剣道大会」が開催されています。この大会に手



伝いで招集されているうちに「子供ができたなら剣道をやらせたい」と思うようになりました。

その後結婚して子供が産まれ、子供が小学4年生になったとき、現在入会している剣友会に入会しました。

子供の試合がある度に保護者として、あるときは指導者として引率し、審判として大会会場に行きもります。そして、子供をさらに強するため親子で市の道場や、知り合いがいる他の剣友会に出稽古に行き練習させてもらったり、親子二人三脚で取り組んできました。

親子の夢であり目標の「全日本剣道選手権大会」に出場するために、目標に向かって「○○高校に入り、就職は○○だ。そのために今何をやるのか？」と普段から子供と話し、現在は剣道と勉強を頑張っています。

千葉地本でも組織拡大という目標に向かって「今何をやるべきか」議論しています。これから親子共々目標に向かって邁進していきます。

## 全組合員の方で成功させよう！

### 第7回中央委員会

日時 2020年2月8日(土) 12時から

場所 ホテルラングウッド (JR日暮里駅南口から徒歩3分)