



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2020年5月29日 No.213

## JR東日本は黒字であり、社員への投資を強く求める！ ～5月29日に夏季手当・第1回団体交渉を行う～

### <組合側の要求趣旨説明>

#### ■一律 3.05 ヶ月要求の考え方

- ・経営側が「役員報酬を自主返納した」からといって「社員の期末手当を抑えることは、納得がいかない」との声がある。
- ・期末手当は「業績」「支払い体力」「取り巻く情勢」「社員の生活」「モチベーション」も考慮しながら、結論を導き出していくものとする。
- ・「2019年度期末決算」は、対前年比では減収減益であったが、通期を見れば経常利益は2,601億円、当期純利益は1,590億円の黒字決算であったことは紛れもない事実である。
- ・これまで右肩上がりの黒字決算を残してきた。しかし、2017年、2018年、2019年度の夏季手当回答は業績と連動せず「2.91ヶ月」の横ばいであった。近年の支給額を見れば、今夏季手当において業績連動を前面に出すような経営側の判断の変更となれば、素直に受け入れることはできない。
- ・東日本ユニオンとして期末手当の考え方は不変である。しかし、今夏季手当における主張は変えさせていただく。この間の延長線上での主張にはならない。新型コロナウイルスによる状況下においては「安定支給」を求める。

#### ■当面の経営方針（取り組むべき3本柱）

##### ①「社会的使命の完遂」について

- ・JR社員はエッセンシャルワーカーである。新型コロナウイルスに感染を「しない・させない・うつさない」ことを合言葉に、各現場でさまざまな対応をしている。社員一人ひとりの意識や家族も含めた感染予防の取り組みは、非常に優れたものであったと自負している。
- ・経営側は、社員に対して「夜の懇親会を控えよう」など、時間外についても社員に要請をしてきた。これは一般論で言えば拘束時間外であり、基本的にあり得ない。しかし、経営側の「社会的使命を完遂する」を全うしなければならないという想いを受け止め、社員も自覚して取り組んでいる。
- ・勤務様式も大きく変更となった。テレワークの拡大や自宅待機など、さまざまなことに取り組んできている。
- ・「安全」と「サービス」を背骨にしながら会社を発展させているが、新たに「感染予防」という課題があらわれた。この状況下にあっても「安全」と「サービス」を堅持し続ける社員の努力がある。このことを経営側は見逃してはならない。
- ・お客さまがご利用される車両についても検修作業とは別に消毒作業をする社員、さらにマスクや石鹸などの備品の調達など、それぞれの社員が奮闘している。
- ・期末手当を語る上で「社員がどのように努力をしてきたのか」ということも、団体交渉で訴えていく。

## ②「変革の歩みは止めない」について

- ・新型コロナウイルスは一過性であることから、当社が掲げている変革プランは推し進めるべきだと考えているが、東日本ユニオンは、AIと人間労働の「共存」を考えることが必要だと考える。
- ・「緊急事態宣言」発令中においても人事異動が各支社で実施されていた。本当に今このタイミングで行わなければならないのか。3密防止にも逆行しており、異動をする本人や周りの社員、さらに家族の理解を得られない人事異動がある。不安や不満など、変革そのものの趣旨とは違った感情が社員に芽生えてしまう。本当にそのような施策の進め方で良いのかしっかりと受け止めるべきだ。

## ③「収束後の移動需要の早期回復」について

- ・お客さまのご利用が少なくなっても「安全・安定輸送」は堅持しなければならないし、労働現場は何も変わらない。
- ・経済動向の大きな変化や自然災害発生時、新型コロナウイルス流行下でも、現場社員は常に全力で一丸となって「安全・安定輸送」と「質の高いサービス」を提供している。
- ・経営側は、収束後においても会社の発展をめざし奮闘することを社員に期待している。その期待値への投資も前倒しで考えることが必要だ。

### ■55歳以上の社員に一律5万円の加算

- ・55歳以上の社員に求められている労働の質は、人材育成や技術継承に発揮していくことで、とどまることはない。その任務と役割は非常に大きく定期昇給も無いことから、モチベーションに配慮した特別措置的な意味合いも含め要求する。

### ■グリーンスタッフの精勤手当に、一律5万円の加算

- ・雇用契約もあるが、正社員と変わる事のない業務を行い、現場での活躍を目のあたりにしており、さらに活躍への期待として特別加算を求める。

### ■「緊急事態宣言」発令期間の営業係、輸送係、乗務係（指導職、主任職、主務職を含む）の社員に対して一律5万円の加算

- ・業務上、駅の営業職、輸送職、運転士、車掌は常に不特定多数のお客さまや不特定多数のJRグループ社員との接触を避けて通ることができない担務や業種である。「危険手当」としての意味での加算を要求する。
- ・「緊急事態宣言」発令下において、各自治体で具体的な要請や指示を出しているが、当社はレールでつながっており、自治体同様の区割りができない。業務上、運転士や車掌は都県を越えて移動している。駅では列車が到着すると乗降のお客さまで「密」になる環境である。
- ・カスタマーハラスメントの報告も受けている。また、新型コロナウイルス感染によるマスコミ報道は、社員が感染した場合、線区や職場名など具体的にされ、プレッシャーとなっている。悩みがあっても会社からのフォローが無いことなどもあり、この心身的苦勞にも加算で応えるべきである。
- ・社員が社員同士を思いやれる「人間企業の確立」が求められている。そのことは、結果的にお客さまの立場に立って物事が考えられる社員の育成につながる。豊かな人間性を持った中で、地域と共存しながら「変革の歩みを進めていく」ことが当社には求められている。
- ・レールはつながっている。社員が自身の地域性だけにとどまる発想や職種だけにとどまる思考を取り払い、JRグループの一員という真の意味で自覚するスタートを切るべきだと考える。