



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)

2020年度夏季手当の取り組み

JR東日本は黒字である！ 全組合員で声をあげ、要求満額回答を勝ちとろう！

5月18日、申第三十二号「2020年度夏季手当に関する申し入れ」を経営側に提出し、要求満額獲得にむけた闘いがスタートした。

鉄道企業経営の軸とする当社は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、4月28日に発表した「2019年度期末決算」は減収減益となり、さらにゴールデンウィーク期間のご利用状況も対前年比で5%と大きく減少するなど、当社およびグループ全体に与える影響は過去に例を見ないものとなっている。

その一方で、私たちJR労働者は政府による「緊急事態宣言」発令下にあっても、国民生活と経済活動を支える重要な「指定公共機関」としての使命を果たしている。

この間のJR労働者の奮闘と利益に対する還元を求め、V字回復にむけたモチベーションを上げるためにも、職場において「低額予想」や「あきらめ感」を吹聴する無責任な「世論形成」に負けることなく、職場からの取り組みを力に労働組合として団体交渉を行い、JR労働者の力を結集し、要求満額回答の実現をめざして闘っていく。

「2020年度夏季手当」第二回団体交渉に臨む！

5月29日に「2020年度夏季手当に関する申し入れ」の第一回団体交渉に臨んだ。

組合側より要求の趣旨説明を行い、相対する経営側は業績動向などの現状認識や夏季手当の基本的スタンスを示した。

組合側の要求趣旨(要旨)

- 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」からという
- 「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

- ### 2020年度夏季手当要求
- 一律に基準内賃金の3.05ヶ月分(0.05ヶ月分は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の対応に対しての特別加算)とすること。
 - 55歳以上の社員(昭和40年4月1日以前生まれ)に、一律5万円の加算をすること。
 - グリーンスタッフの精勤手当に、一律5万円の加算をすること。
 - 「緊急事態宣言」発令期間(4月7日以降)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5万円の加算をすること。
 - 支給日は6月30日までとすること。

を見れば経常利益は2601億円、当期純利益は1590億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(取り組むべき三本柱)

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ぬという思いを受け止め、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」を「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、さらにマスクや右腕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してきたのか」ということも、団体交渉で訴えていく必要がある。

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度性であることから、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」を考へることが必要だと考へる。

「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。本間に今このタイミングで行わなければならないのか。三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。本間にそのような施策の進め方で良いのかしつ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労働現場は何か変わらぬ「安全・安定輸送」を堅持しなければならぬ。

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「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へることが必要だ。

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、とどまることがはない。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、正社員と変わることはない業務を行い、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、当社はル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。

カスター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症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、この心身の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」が求められる。そのことは、結果的にお客さまの立場に立つ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。

会社業績

「2019年度期末決算」は、新型コロナウイルスと台風19号の影響で減収減益。本業の力を示す「営業利益」は、対前年△977億円(△25%)と大幅に減益となった。

4月以降の収入は対前年1/4程度、ひと月で約一千億円の減収。通期業績予想も未だに出せない状況である。発足以降、幾多の困難に直面してきたが、かつて経験したことのない「未曾有の事態」だと言わざるを得ない。

「新しい生活様式」など、ライフスタイルの変化や第二波、第三波の懸念の中、企業努力だけでは乗り越えられない厳しい経営環境が続く。

鉄道事業はコントロールしにくい固定費の割合が大きい。収入減が長期化すれば、さらに厳しい事態につながるかねない。

経営側の現状認識(要旨)

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へる。

「2019年度期末決算」は、新型コロナウイルスと台風19号の影響で減収減益。本業の力を示す「営業利益」は、対前年△977億円(△25%)と大幅に減益となった。

4月以降の収入は対前年1/4程度、ひと月で約一千億円の減収。通期業績予想も未だに出せない状況である。発足以降、幾多の困難に直面してきたが、かつて経験したことのない「未曾有の事態」だと言わざるを得ない。

「新しい生活様式」など、ライフスタイルの変化や第二波、第三波の懸念の中、企業努力だけでは乗り越えられない厳しい経営環境が続く。

鉄道事業はコントロールしにくい固定費の割合が大きい。収入減が長期化すれば、さらに厳しい事態につながるかねない。

JR東日本の中長期的な課題

認識が示されている。景気の先行きを示す「景気動向指数」は△8.1と大幅に悪化。国内の倒産件数も増加傾向にある。

経済への影響は「一過性」のものではない。中長期的であり、厳しい経営環境が続く。

国をあげての「在宅ワーク」「デジタル技術の活用」などが想定以上の速さで進み、鉄道の移動ニーズが減少している。

大きな変化に対応するために「変革2027」で示した諸施策を、より一層スピードアップして実行していく必要がある。

お客さまの行動や価値観の変化に対応するために「成長戦略の再構築」と「経営体質の抜本的な強化」が必要。

夏季手当の基本的スタンス

会社の持続的発展こそが「社員還元」のさらなる充実に「働きがい」の向上に「社員・家族の幸福の実現」につながる。厳しい経営環境や経営課題の認識を共有することが大事。

「営業利益の大幅な減益」「過去と比較にならない厳しい状況」「増収とコスト削減意識」「七期連続の賃金改定とキャリア加算」「手当の見直し」などを考慮し、総合的に判断していく。

当社は高い公共性がある。世の中の状況も見極める必要がある。

経済動向

「2020年1月〜3月期」の国内総生産(GDP)の実質成長率は年率で△3.4%。

内閣府による5月の月例経済報告では「急速な悪化が続いており、極めて厳しい状況にある」との

声を大にして要求満額を求めろ!

「社会的使命を果たす」も ボーナスカットの理不尽

5月30日の「朝日新聞DIGITAL」に衝撃的な記事が掲載された。記事では「新型コロナウイルスで医療や介護の働き手の待遇が悪化している」「感染対策のコストがかさみ、患者や利用者が減って経営が揺らいでいる」として「看護師らの給料や一時金が下がるケースが続出している。日本医療労働組合連

合会(医労連)が5月28日にまとめた調査では、愛知県が医師を除去職員の時給を、前年実績の2カ月分から半減させることを検討。神奈川県は夏の一時的なボーナスカットに加え、定期昇給の見送りや来年度3月までの役職手当の2割カットなどを検討している」と掲載されている。(一部を抜粋)

JR東日本も

他人事ではない

JR東日本の深澤社長は5月12日の定例記者会見で、2020年5月7月の3ヶ月間、グループ会社の社長を含めた計100人の役員報酬10%を自主返納することを明らかにした。深澤社長は「賞与に際しても他社と同様に、労働組合と交渉する」として「厳しい数字にならうかと思う」と述べたことも大きくマスコミに取り上げられた。

黒字決算の現実と

「指定公共機関」の 使命を果たす!

2019年度下期の相次ぐ台風や新型コロナウイルスの猛威にさらされた中でも、私たちJR労働者は一丸となって業績への影響を最小限に抑えるべく奮闘し、黒字決算をつくりだしてきた。特にコロナ禍にあっては、全国の医療従事者が献身的に使命を全うされているように、私たちJR労働者も「指定公共機関」の一

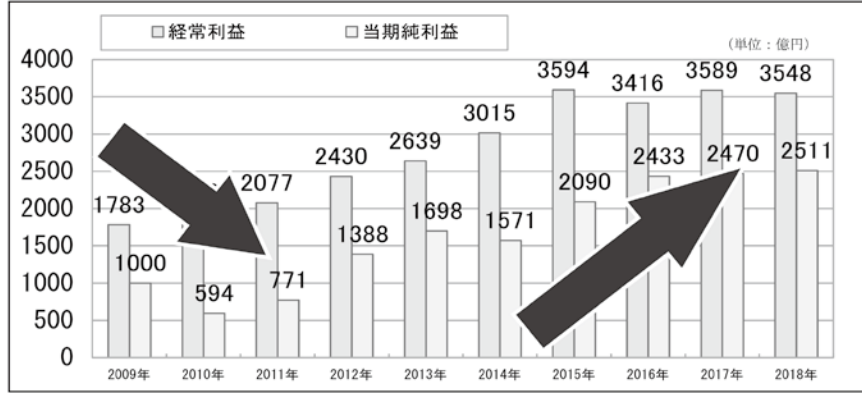
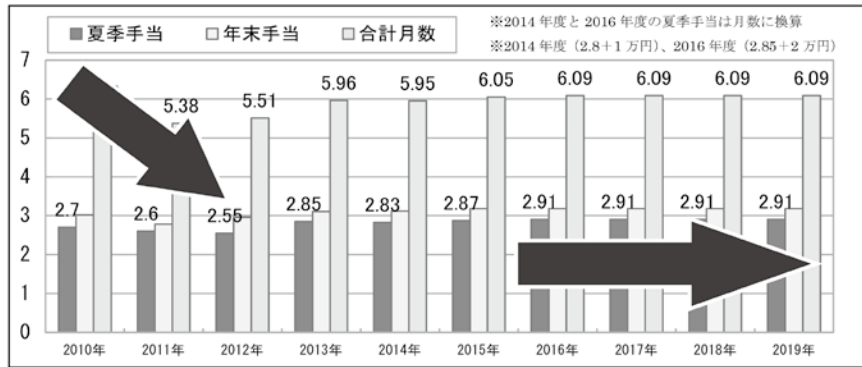
員として、高い感染リスクが不可避である環境下にあっても、労働現場は何ら変わることもなく「安全」と「サービス」を堅持し続けている。今夏季手当の第一回団体交渉で、要求の趣旨説明を行ったさい、経営側に対して「JR社員はエッセンシャルワーカーである」と述べた上で、当社の「当面の経営方針」

の一つである「社会的使命の完遂」をJR労働者一人ひとりが公私にわたり、取り組んできたことを主張した。JR労働者一人ひとりの結果と要求を勝ちとるうとする声と行動が、要

「安定支給」を求める!

この間経営側は、団体交渉で「社員の生活の安定につながる」として「安定的な支給が必要」との認識を示してきた。四半期毎に「過去最高」の文字を見る、右肩上がりの黒字決算を残してきたが、2017年、2

018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



2020年度夏季手当

闘いの勝利に向けて エールを送る!

「2020年度夏季手当」の要求満額を勝ちとるべく、私たち東日本ユニオンは、JR東労組、国労東日本本部、新鉄労

組、JREユニオン、JRひがし労、JR東日本輸送サービス労組の六つの労働組合に対してエールを送った。職場では、新型コロナウイルスの影響による足元の業績の悪化や経済状況から、一部社員より夏季手当回答の「低額予想」や「あきらめ感」の声が聞こえてきている。夏季手当の支給額は、労働組合と経営側との団体交渉により、闘って勝ちとるものである! すべてのJR労働者が力を合わせ、夏季手当要求満額獲得にむけて闘おう!

団体交渉で勝ちとった内容

- ◎ 軽さと伸縮性の向上
- ◎ 女性社員のベストの着丈を長くする
- ◎ 女性社員のズボンにアジャスター(ゴムでの伸縮機能)を追加
- ◎ 上衣、ベスト、シャツのポケットを両胸化
- ◎ 男性社員のズボンのアジャスター位置を改善
- ◎ 衣替えのさい、夏、冬の制服の色が同じになったため、自主判断での着用が可能になる
- ◎ 男性社員にシャツ(長袖を含む)の貸与を新設

三度の団体交渉で要求実現! 5月1日より新制服着用開始! 全組合員参加による「一人一要求の取り組み」を通じて、制服の改善について申し入れを行った。2018年から三度にわたり本部・本社の間で団体交渉を重ね、

私の○○ヒストリー

横浜地方本部 丸山克晃さん (大船運転区)

私の趣味はこれまで、釣り、ラジコン、模型、クワガタ採集や革細工等、ハマってきたものは多岐にわたります。そして

きつかけは十数年前に、仕事で使う自分のダイヤケースが欲しく、レザークラフトです。

現在では、レザークラフトを始めたことにより、職場の後輩との会話

のツールにもなり、自分の車掌見習いを含め、多くの後輩にダイヤケースをプレゼントし、喜ばれています。

先輩からは材料費を拝借することもありますが、現在は新型コロナウイルスの影響で外出することも難しいため、趣味に没頭するのでもいいものです。みなさんも始めてみてはいかがでしょうか!?

家族の幸せを災害から守る

火災共済 オプション保障

火災共済の保障力を、さらにアップさせる新制度。

近隣の家へ損害を与えたときの「類焼損害保障」、日常生活での賠償事故に備える「個人賠償保障」、賃貸住宅で火事を起こした場合の「借家人賠償保障+修理費用」。火災共済とセット加入することで大型保障を実現します。

みんまで暮らしをガード
交運共済 (J内職生協)
B1424401E2144-20150209

東日本ユニオンのホームページをリニューアルしました! 5月29日よりホームページをリニューアルし、スマートフォンからも見やすくなりました! 東日本ユニオンの取り組みをタイムリーに届けられるよう、随時更新していきますので、ホームページの閲覧もよろしくお願ひします!