



HPはこちら

## 「要求満額を支払える経営体力はある」と明言！ ～6月4日に夏季手当・第2回団体交渉を行う～

### ○業績（2019年度期末決算）について

組 合：対前年比では「減収減益」であったが、営業利益は2,940億円、経常利益は2,601億円、当期純利益は1,590億円と「黒字決算」であった。

経営側：「2019年度期末決算」が「黒字決算」であることは紛れもない事実である。

組 合：決算では「物件費」が対前年プラス411億円となっている。その内訳は「ALFA-X」など、半分以上が「未来への投資」となっている。また「変革2027」で謳う中長期の数値目標やROA（純資産営業利益率）の目標を見ても、経営側が述べるほど業績の先行きは決して暗くない。

経営側：将来に必要な投資を行っているが、本業の収入の先行きが見えない。足元の厳しい状況に対する認識を持つ必要がある。

組 合：直近の「消費動向調査」では「下げ止まり」の動きが見られるなど、足元の状況にも明るい兆しが出始めている。

経営側：鉄道を利用した消費には、まだつながっていない。

組 合：対前年比で「減収減益」、足元の業績も「マイナス」と強調しているが、JR東日本単体で純資産を2兆5,513億円も有しており、将来に対する投資も現在、行っている。経営側が強調するほど、中長期的にも先行きは暗くない。運輸収入において定期収入もプラスとなっている。「鉄道による移動」を選択していただいていることは、収益と比例して信頼が高まっている証左であり、必然的に労働密度も高まっている。

### ○支払い体力について

組 合：昨年の年末手当交渉時「業績連動ではない」ことについて労使の対立点となった。さらに「一定程度の支給水準を維持していく」とも述べていた。

経営側：「安定的」との考えはあるが、業績が「ここまで下がっていること」と足元の業績を見定めていく必要がある。会社としても「安定支給」にむけて努力するが、約束できるものではない。

組 合：私たちの試算では、満額回答で約580億円になると見ている。「2019年度期末決算」において「賞与引当金」が約573億円、計上されている。

経営側：賞与の準備としてはあるが、足元の業績など全体を見ての判断もあることから、会社として「すべて使う、使わない」との考えはない。また「賞与引当金」が上限としている訳ではない。

組 合：東日本ユニオンの試算では「要求満額を支払える経営体力は十分ある」と見ている。

経営側：「あるか、ないか」を問われれば、満額支払える経営体力はある。

## OV 字回復につながるプラス材料について

組 合：収束後の経済活動の回復にむけて、官民をあげて 7 月以降から「GO TO キャンペーン」が計画されている。「GO TO トラベルキャンペーン」など、1 兆 6,794 億円もの予算が付けられている。その他にも、東京 2020 オリンピック・パラリンピックの開催や品川開発プロジェクト、竹芝ウォーターフロント開発など、収益力を上げるプロジェクトを進めている。

経営側：業績に関するプラス材料があることは認識しているが、足元の状況をしっかりと見る必要がある。急速にテレワークなど「鉄道を利用しない仕事」が進んでいる。会社として「変革 2027」で示している数値目標の達成にむけて取り組んでいく。

組 合：「変革 2027」では「鉄道ニーズの減少」を先取りして、すでにさまざまな諸施策を進めている。全社員一丸となって取り組むためにも、要求満額回答で社員のモチベーションを高める必要がある。

## ○社員の努力について

組 合：台風 19 号により社員の自宅や職場に大きな被害を受けながらも、早期復旧にむけて奮闘している事実がある。業績においても「利益剰余金」を着実に積み上げるなど「経営の安定性」が見て取れる。黒字決算をつくりだしたのは、職責の重さに関係なく社員全員の努力によるものだ。私たちは「一律・月数」での回答を求める。

経営側：仮に「利益剰余金」を切り崩すとなると「株主総会」の議決が必要になる。株主の理解を得るのは難しい。

組 合：55 歳以上の社員は定期昇給がない中、技術継承や人材育成などで奮闘している。

経営側：急速に進む世代交代の中で、人材育成などに尽力されていることは認識している。また、定期昇給はないものの、賃金改善などの「処遇改善は行ってきた」と認識しており、要求内容については検討していく。

組 合：グリーンスタッフは正社員と同等の活躍している。

経営側：契約自体が違うが、正社員に準じて業務に就いていただいていると認識している。

## ○コロナ禍における社員の奮闘について

組 合：全社員が新型コロナウイルスの感染予防や感染拡大防止に努め、さらに「社会的使命」を果たしていることなどを、今夏季手当に加味する考えはあるのか。

経営側：社員の努力は認識している。総合的に判断する中の材料に入ると考えている。

組 合：社員は「エッセンシャルワーカーである」との認識にあるが、会社も同じ認識なのか。

経営側：認識は同じである。

組 合：社員は現在の収入状況を認識しているが、期末手当は「生活給」でもある。特にコロナ禍では「社会的使命」の自覚を持ち、勤務時間外においても家族の協力を得ながら、今日も各系統で力をあわせて列車を運行している。要求の 4 項は「新たな 3K（きけん、きつい、くるしい）作業」との認識である。「カスタマーハラスメント」を受けている社員もいる。政府や自治体の指導・要請を越えて仕事をしなくてはならない職種である。「特殊」勤務に対する手当として加算するべきである。経営環境が厳しいことは認識している。対前年の「減収減益」ばかりを強調した回答は納得できない。労使議論に踏まえて「安定支給」を求める。