



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/佐藤光雄 編集者/嶋田信胤

1部20円(但し組合費を含む)

2019年度夏季手当妥結

四年連続同水準の回答、基準内賃金の2.91ヶ月分

(令和元年6月28日以降準備でき次第)

中央本部は6月6日と6月11日に申第二十二号「2019年度夏季手当に関する申し入れ」の団体交渉を開催した。単体では期首予想の「減益」を「増益」とし、連結・単体ともに営業収益および純利益を過去最高とするなど、大きな成果を生み出した。J R労働者が現場で努力して生み出した成果に対する配分として「基準内賃金の3.2ヶ月分」「55歳以上の社員への一律5万円の加算」「グリーンスタッフの精勤手当への一律5万円の加算」の要

求満額回答を求めた。団体交渉で組合側は「成果を生み出したすべてのJ R労働者の努力に対する認識」「財務諸表および収益と費用の推移を基に要求の満額支払いが可能な経営体力に對する認識」「成果の配分としての要求の正当性」を中心に議論を展開した。さらに、昇給停止、または経過措置を適用されている55歳以上の社員と人材育成などの重責を担うグリーンスタッフの努力を訴え、満額回答を求めた。

中央本部は「社員への努力に感謝する」「支払い費用の計上は会計上できる」として、組合側は「本業の力を示す営業利益が減益である」とともに、今年度の通期見通しが減益である「中長期的な業績・経営動向も踏まえると慎重な判断が求められる」との認識を示したため、組合側は「減益の見通しを増益にするためにも満額回答が不可欠」と強く主張してきました。

6月11日の3回目となる団体交渉の席上、経営側は「基準内賃金の2.91ヶ月分とする」とした上で、私たちが要求していた55歳以上の社員とグリーンスタッフへの一律5万円の加算に対しては「ゼロ回答」を示しました。組合側は2.91ヶ月とした経営判断を質すとともに再考を求めましたが、経営側は2.91ヶ月を最終回答とする姿勢に終始したことから、組合側は回答を持ち回り、直ちに持ち回り中央執行委員会を開催し協議しました。

中央執行委員会では「増収増益の成果を生みだし、満額回答が可能な経営体力があるにも関わらず、実質的には4期連続の2.91ヶ月はJ R労働者の努力に応える回答ではない」と確認しました。一方で「支給日は要求通りであること」「労使の真摯な議論により結論を導き出したこと」「要求通りの『月数』による回答であること」は確認できるとし、悔しさを次の取り組みにつなげるとの決意を踏まえて「妥結」の判断を行い、6月12日、経営側に妥結を回答しました。

経営側は「2019年度通期の業績予想」を「増収減益」としていますが、J R東日本発足以降営業利益は高水準を維持しています。さらに、今年度はゴールデンウィークにおける10連休をはじめ、下期にむけても3連休など長期連休が多い暦となっています。引き続き、安全・安定輸送を基礎としながら収入を確保し、業績予想の「減益」を「増益」へと転化させる原動力は、私たちJ R労働者への「投資」に他なりません。期末手当が生活給となっている実態の中、生計費や住環境、養育費や将来に備えた貯蓄への不安などを解消するために、東日本ユニオンはすべてのJ R労働者とともに「2019年度年末手当」に取り組めます。その最先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2019年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解とします。

2019年6月12日
J R東日本労働組合
中央執行委員会

2019年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解

4月25日に発表されたJ R東日本の「2018年度期末決算」は、連結の営業収益で3兆20億円と初めて3兆円を突破しました。また、単体では期首予想の「減益」を「増益」へと転化させ、連結・単体ともに営業収益および純利益を過去最高とするなど、大きな成果を生み出しました。この成果はすべてのJ R労働者が系統や職制の壁を越え「安全・安定輸送の確保」に尽力するとともに、相次ぐ自然災害や輸送障害に対して「早期復旧」とお客さまへの誠意を持った対応を行い、損害を最小限に抑えたことにより生みだされたものです。

東日本ユニオンは、日々の努力を重ね「過去最高」の業績をあげたJ R労働者に対する応分の成果配分を求め、2019年度夏季手当について「基準内賃金の3.2ヶ月分とし、6月28日までに支払うこと」「55歳以上の社員に一律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」を要求とする申第22号を5月17日、経営側に提出しました。

2度にわたる団体交渉において組合側は「①成果を生み出したすべてのJ R労働者の努力に対する認識」「②財務諸表および収益と費用の推移を基に要求の満額支払いが可能な経営体力に対する認識」「③成果の配分としての要求の正当性」を議論の中心軸に据え、要求の満額回答を求めました。

対する経営側は、①と②について「社員の努力に感謝する」「支払い費用の計上は会計上できる」としたことで、組合側は認識一致が図られたとの姿勢を示しました。しかし、③について経営側は「本業の力を示す営業利益が減益である」とともに、今年度の通期見通しが減益である「中長期的な業績・経営動向も踏まえると慎重な判断が求められる」との認識を示したため、組合側は「減益の見通しを増益にするためにも満額回答が不可欠」と強く主張してきました。

6月11日の3回目となる団体交渉の席上、経営側は「基準内賃金の2.91ヶ月分とする」とした上で、私たちが要求していた55歳以上の社員とグリーンスタッフへの一律5万円の加算に対しては「ゼロ回答」を示しました。組合側は2.91ヶ月とした経営判断を質すとともに再考を求めましたが、経営側は2.91ヶ月を最終回答とする姿勢に終始したことから、組合側は回答を持ち回り、直ちに持ち回り中央執行委員会を開催し協議しました。

中央執行委員会では「増収増益の成果を生みだし、満額回答が可能な経営体力があるにも関わらず、実質的には4期連続の2.91ヶ月はJ R労働者の努力に応える回答ではない」と確認しました。一方で「支給日は要求通りであること」「労使の真摯な議論により結論を導き出したこと」「要求通りの『月数』による回答であること」は確認できるとし、悔しさを次の取り組みにつなげるとの決意を踏まえて「妥結」の判断を行い、6月12日、経営側に妥結を回答しました。

経営側は「2019年度通期の業績予想」を「増収減益」としていますが、J R東日本発足以降営業利益は高水準を維持しています。さらに、今年度はゴールデンウィークにおける10連休をはじめ、下期にむけても3連休など長期連休が多い暦となっています。引き続き、安全・安定輸送を基礎としながら収入を確保し、業績予想の「減益」を「増益」へと転化させる原動力は、私たちJ R労働者への「投資」に他なりません。期末手当が生活給となっている実態の中、生計費や住環境、養育費や将来に備えた貯蓄への不安などを解消するために、東日本ユニオンはすべてのJ R労働者とともに「2019年度年末手当」に取り組めます。その最先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2019年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解とします。

6月11日、三回目の団体交渉において経営側から「2019年度夏季手当回答」が示され四年連続同水準の「2.91ヶ月分の回答」や「55歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算は行わない」という納得しがたいものであり、経営側に再考を求めた。経営側は「最終回答である」との姿勢から「持ち帰り検討」とした。

中央本部は中央執行委員会を開催し協議を行い「増収増益の成果を生みだし、満額回答が可能な経営体力があるにも関わらず、2.91ヶ月の回答はJ R労働者の努力に応えるものではない」と確認した。一方で「支給日は要求通りであること」「労使の真摯な議論により結論を導き出したこと」「要求通りの『月数』による回答であること」は確認できるとし「妥結」の判断を行い、6月12日に経営側に回答した。あわせて、この悔しさを次の闘いにつなげる決意を明らかにした「中央執行委員会見解」を發した。

J R東日本発足以降営業利益は高水準を維持している。期末手当が生活給となっている実態の中、生計費や住環境など、将来に備えた貯蓄への不安などを解消するため、東日本ユニオンはすべてのJ R労働者とともに「2019年度年末手当」に取り組むとともに、その最先頭に中央本部が立つ決意である。

変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施

具体的な計画がない「新たな輸送サービス」

中央本部は6月6日、申第二十号の団体交渉に臨み、計40項目にわたり経営側の考え方を一つひとつ明らかにさせるべく議論を行った。

申第二十六号「団体交渉早期開催等の申し入れ」で申し入れを行った「労使協議を8月末までとしている根拠」についても議論を行い、経営側と「秋の個人面談前の8月末までには労使協議を終わらせたいが、労働組合と議論する時間は保障することを確認した。また、これまで計100項目にわたり説明交渉を行ってきたが「変革2027」で描く「新たな輸送サービス」は、見通しも含めて何ら具体的な計画がないことが明らかとなった。人事運用の見直しで「その価値に貢献できる社員像」をめざすならば、経営側には具体的な経営ビジョンを示す責任がある。私たち東日本ユニオンは、要求つくりなどの取り組みを進めていく。

より支社間で転勤となった社員は異動として取り扱われる。転勤先のエリア内においても異動、または担務変更を実施する。

◆同総合運輸区内で在来線運転士から公募制により新幹線運転士になった場合は、一般の同区所内での担務変更ではなく、自ら手を挙げてチャレンジしていることから、ジョブローテーションでの担務変更とみなす。

◆公募制異動(エリア)にて乗務している社員。また、在来線の運転士から公募するに至った経緯は、希望者が多いことと新幹線乗務区所のない支社からも新幹線乗務を希望することができるとの理由がある。

◆これまで新幹線運転士の受験資格を「在来線運転士5年経歴」としてきた根拠は、全支社からの応募が可能であることと、必要要件を抜粋する。

◆ワンマン運転の拡大については全線区で検討している。現在、黒磯〜新白河間で5両編成の電車のドアにモニターを付けるなど、試験を行っている段階である。

◆ドライバレス運転について、保安要員として運転士、車掌のどちらかを乗務させるかなど様々なことを検討している段階である。将来的には無人運転もあり得る。

◆将来的な車掌の業務変化について、基本的な業務は変わらないが「ドア扱い」「放送中心」から、お客さま対応が主になると思われる。

※一部要旨を抜粋

誤認しやすい内容を鮮明にする

中央本部は6月4日に申第二十七号「通勤手当等の見直しに関する申し入れ(解明)の団体交渉開催」に関する申し入れ(解明)を行った。

今提案については従来の制度と比較して、より柔軟で社員のニーズに合った改善が図られるとされている。しかし、現場の実態は見直しの根拠や適用の範囲等に至るまで様々な疑問の声が寄せられている。また通勤手当は賃金の一部であることから、総額人件費に与える影響も出てくることから、公平性・納得性の観点からも、すべてのJ R労働者の理解が不可欠であることから申し入れを行い、6月14日に団体交渉を開催し、計18項目にわたり提案内容を鮮明にしてきた。

【現行モニター指定区間に加え、新たに以下の区間が新幹線通勤の対象】

例) 大宮〜高崎/宇都宮、東京・上野〜小山、長岡〜新潟、福島〜仙台、水沢江刺〜盛岡等 また、仙台〜古川、長野〜飯山、東海道新幹線(東京・品川〜小田原・熱海、新横浜〜熱海)も特に認めた区間として対象としている。
※会社提案資料より転載

会社提案資料に「例」として記載されている区間は、一見すると「無条件で新幹線通勤が可能である」と読めてしまうが、団体交渉を通じて「条件なし」と「条件付き」の区間があることが分かった。

【「条件なし」で新幹線通勤が可能となる区間】

東北新幹線/仙台〜古川、北陸新幹線/長野〜飯山
東海道新幹線/東京・品川〜小田原・熱海、新横浜〜熱海

【「条件付き」で新幹線通勤が可能となる区間】

大宮〜高崎/宇都宮、東京・上野〜小山、長岡〜新潟、福島〜仙台、水沢江刺〜盛岡等

「条件付き」とは、あくまで「乗り換え時間を含め、在来線普通列車での通勤時間が1時間30分以上であり、かつ、自社線の新幹線の利用により45分以上短縮ができる場合」の条件を満たした場合のみ、新幹線を利用した通勤が可能となる。

また「等」と記載しているのは「上記区間以外にも対象となり得る区間が存在するが、対象区間をすべて掲載できないため」としており、支給条件を満たせば上記区間以外でも新幹線通勤が可能であるとの考えを示している。

【在来線特急列車による通勤に関して】

「現行モニター制度」で認めている区間は継続するものの「今回新たに設定する区間はない」としている。なお「現行モニター制度」で認めている区間の設定根拠として「100km超である」「在来線普通列車との時間差がある」「お客さまの列車ご利用状況を勘案している」などとしている。ただし一方で「乱用はしないが、新たな区間を認める余地はある」との考えを示した。

車両製造部門の将来展望を切り拓くために団体交渉を開催

中央本部は6月19日、申第十号「車両製造事業に関する申し入れ」の団体交渉に臨み、計11項にわたる申し入れ項目を一つひとつ議論した。

団体交渉には総合車両製作所・新津事業所で働く出向中の組合員も出席し、車両製造事業の将来展望に関する議論のほか、技術継承や出向となったことで発生している問題などについても経営側に強く改善を求めた。

新津車両製作所における車両製造事業がJ-TRCへと移管され、4年が経過した。経営側は「施策の目的として「グループ会社との相乗効果」を最大限に発揮し、グループの有する「製造」「運行」「メンテナンス」などの技術力を結集することで「経営の第4の柱とする」などを掲げていた。

席上での議論では、出向している組合員から「自らの将来展望」「出向に対する不安」「慢性的な人手不足による超過勤務、休日出勤の多発」「人手不足による技術継承の停滞」など、施策に起因したさまざまな不安や不満の声が現場からあがっていることを強く訴えた。

対する経営側は「今回、団体交渉の場ではあるが現場の実態を聞いて良かった」「J-TRC日本会社としてJ-TRCを監督するところもあり、現場の声を受け止めて伝える」と回答したが、経営施策を実施する前は社員に説明をするものの、施策実施以降は出向の社員を置き去りにしている姿勢が浮き彫りとなった。

現在「変革2027」に踏まえた経営施策が提案され、施策の一部はすでに実施されている。現場の社員だけに努力や犠牲を強いる施策にしないためにも、労働組合として、声をあげていく。

新幹線統括本部に申し入れを提出

4月28日に発生した上越新幹線の輸送障害時において、急遽ATSを「切」として入換作業を行う運転取扱いが発生した。この取り扱い手順は、現在の「新幹線運転士運転取扱いブロック図」に記載されておらず、定めのない「運転取扱い」が行われることは、安全上問題があることから、中央本部は6月6日、新幹線統括本部に対し、申し入れを行った。

申し入れ項目

1. 「新幹線運転士運転取扱いブロック図」に載っていない取り扱いは行わないこと。
2. 新幹線駅における全ての入換ルートに構内ATCの設備を設置すること。
3. 駅構内においてATCを「切」として車両入換を行う際は「新幹線運転士運転取扱いブロック図」に新たに「臨時入換（構内ATCが使用できない時）」を引き上げ、「臨時入換（構内ATCが使用できない時）」据え付けの項を加えること。

申第二十九号

「通勤手当等の見直しについて」に関する（基本）申し入れを提出

中央本部は、6月14日に開催した申第二十七号「通勤手当等の見直しについて」に関する「説明申し入れ」の団体交渉での議論を通じて、経営側には「社会環境の変化やライフスタイルの多様化に柔軟に対応していくため、社員のニーズにあった改善を図る」との考えがあることが分かった。

私たち組合員・社員は、育児や介護などを含めたライフスタイルをはじめ、住宅入居制限などによる居住地の変更、転勤などによる遠距離通勤により、社員がストレスや疲労を感じることもなく、日々の業務に影響を与えない、より柔軟で公平性のある見直しを求め、6月21日、経営側に申第二十九号「通勤手当等の見直しについて」に関する（基本）申し入れを提出した。

主な要求項目

- 会社提案である「在来線普通列車での通勤時間が1時間30分以上であり、かつ自社線の新

私の○○ヒストリー

八王子地方本部

松岡弘史さん（ユニオン建設八王子出張所）



に勤務しています。自分の人生の中で無くてはならなかったものは「自動車」です。免許証を取得してから今まで乗り継いだ車は数十台になりました。そして、もう一つはキャンピングカーです。これも自動車の中に入りませんが、自動車というより自分の部屋をもう一部屋所有した感じ



良いところ。最近では道の駅などに24時間利用可能なキャンピングカーの駐車スペースができて、環境が良くなっています。月に一度くらいしか出かけることができませんが、どこかの道の駅で見掛けたら、ぜひ声をかけてください！

じです。二十年前に買った初代キャンピングカーでは友人と数日間キャンプに行ったりして、楽しい思い出が沢山ありました。2年前に買ったキャンピングカー専門店に立ち寄ったのが運のツキで、50歳を前に一度手放しましたが、二年前に買ったキャンピングカーは「トヨタカムロードグロバルキャンプ仕様」といって、七人乗りの冷暖房完備、キッチン、トイレ付と立派な造りで、移動式応接間兼、居酒屋兼、ホテルです。眺めの



かかりません。

最近では道の駅などに24時間利用可能なキャンピングカーの駐車スペースができて、環境が良くなっています。月に一度くらいしか出かけることができませんが、どこかの道の駅で見掛けたら、ぜひ声をかけてください！

主な申し入れ項目

- 当社が所有する構造物及び車両における石綿含有部品の使用状況について全て明らかにすること。
- 退職者に対する特殊健康診断受診のあり方について明らかにすること。
- この間の社員に対してどのように石綿に関する教育を行ってきたのか明らかにすること。

申第三十号

「特殊健康診断（石綿）」に関する申し入れを提出

JR東日本は、労働安全衛生法に基づき各種健康診断を定期的に実施している。検修職場においては旧国鉄時代から現在に至るまでの間、長期にわたり石綿等、身体に影響を与える恐れのある有害物質を扱う作業が行われており、不安の声が上がっている。社員の健康を適切に管理し、安心して働くことができる労働環境を整備することは経営側の責務であると考え、中央本部は6月24日、申第三十号「特殊健康診断（石綿）」に関する申し入れを経営側に提出した。

申し入れ項目

1. 「ライフサイクルコース（現行）」と「ジョブローテーションコース」の二つのコースを設定し、社員一人ひとりによる選択制度とすること。

転勤は人事運用によって生じるものであり「移転休暇（有給）」を承認するべきだ！

中央本部は6月24日、申第二十一号「移転休暇」に関する申し入れの団体交渉に臨んだ。私たちは、社員誰もが平等に取得できるように移転の事実発生に基づき、静養休暇等と同じく淡々と休暇を承認することや、現場長等の「人」が判断することから公平性に欠け、人によって扱いが違わないように「休暇の取得に対して、判断しやすい根拠をはっきりするべきである」と主張し、回答に対して再考するよう強く求めた。

相對する経営側は「国鉄時代からある休暇であり、取得に対して判断のハードルは上げていない」「総合的判断とし、勘案しながら休暇の承認は行う」「主張や考え方は否定しないが、現状で妥当である」との回答に終止した。転勤は会社都合であり、特休、公休日のみで引越越しすることにならないよう、今後も社員誰もが「移転休暇（有給）」を取得できることをめざし、取り組んでいく。

総合的に考慮する内容とは

1. 引越越しの内容（荷物、移動距離等）
 2. 引越越し日の前後の休日の配置
- ・ 現場長、管理者は、申請

動する距離などで、一定の縛りを設けているわけではない。また「単身」や「世帯」での引越越しに区別はなく「子供がいる」「いない」の制約は設けていない。

者から引越越しの内容を詳しく聞き取りを行い、その上で承認の可否を伝えていく。

現場で判断がつかない場合は、現場↓支社↓本社へ確認するルートは確立されている。