



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  
2021年11月6日 No.375

## 年末手当第2回団体交渉 要求満額回答を強く求める！

### 社員の賃金・手当削減に依存したコストコントロールは認められない！

#### 【組合】

- 今年度「決意と実行の一年」として「第2四半期決算」を増収増益としてきたことは、すべてのJR労働者の奮闘によるものである。また、赤字の原因は社員の責任ではなく、長引くコロナ禍の影響であるとの共通認識は持てるか。
- 2019年度時点から営業費用を980億円減少したが、そのうち人件費で42%にあたる411億円を削減している。営業費用に占める人件費の割合は27%であり、人件費の削減に依存していると見える。単年度でも△188億円予想に対し、すでに232億円も削減しており、人件費とりわけ社員の賃金・手当に依存したコスト削減は認められない。
- 一般修繕費が△229億円と近年より大きい。固定費削減の中身を明確にするべきである。

#### <経営側>

- 社員の奮闘や赤字の原因についての認識は同じであり、社員の努力に感謝を申し上げる。しかし、単に「コロナ」を赤字の原因に転嫁してはいけないと認識している。固定費が高いことも要素の一つであり一朝一夕では変わらないことから、新しい技術を取り入れるなど「変革2027」で描くビジョンを、スピード感を持って進めていくことが重要であると考えている。
- 安全・安定輸送が大前提であり、安全に関わることを以外の設備投資などのコスト削減も行ってきた。人件費だけのコストコントロールは考えていない。
- 一般修繕費削減の中身は取引先の努力や現場での工夫など様々ある。新しい技術の導入やメンテナンス費用の見直しなどもある。

#### 【組合】

- この間、経営側は「期末手当は安定支給」と述べてきた。JR労働者の生活の安定・安心や赤字下でも勤労意欲の向上につなげるためにも、2.8ヶ月要求の満額回答を強く求める！

### 「会社の持続的成長のための投資」と「社員への投資」は両輪である！

#### <経営側>

- 財務基盤については、当社の将来性や投資見込みを見て進めている。その上で社債の発行となっているが、償還の見込みが無くなれば当然、資金調達ができなくなることから投資については慎重に行っていく。
- 社員の努力に対するの賞与であるが業績がついてきていない。でき得る判断を行っていく。

#### 【組合側】

- 将来を見据えた投資については否定するものではない。成長投資については2018年度より400億円も多い計画であり、2025年度までの取り組み数値目標は変更していない。また、資金調達を行っているが増資の予定もなく財務基盤は安定しており、経営体力はあると認識している。
- 社長も「成長投資と人材投資は止めない」と発信している。しっかりと支給額に反映していただきたい。

## 年末手当の安定支給があつてこそ、社員の生活設計が成り立つことを確認！

### 【組合側】

- 期末手当はこれまで生活費の一部であることを労使で認識一致をはかってきた。原油価格の上昇分も社員の生計活費に直結することを支給判断に加味するべきである。
- 今年度の昇給係数が「4」から「2」となったことは、退職まで長く大きく影響する。働き方も大きく変わってきており、労働強化となっている現実がある。
- 消費者物価指数は近年では「ほぼ横ばい」だが、2012年を100としてみると約6%も上昇している。消費者物価指数も中長期的に見ることが重要である。

### <経営側>

- 支給水準が大きく下がったことは認識している。一般論として赤字となれば、企業は生産部門の切り売りや閉鎖などを行う。しかし、当社は雇用を維持するとともに、一定程度の昇給および夏季手当の支給を実施してきた。将来の発展に結び付くことを進めていく考えである。
- 消費者物価指数について、ガスや電気料金は上がったが、一方で通信費などは下がっており昨年と同等であると認識している。

### 【組合側】

- 計画ローンなどもあり、社員を不安にさせてはならないことが大事である。会社を発展させるために賃金・手当を減少することは認められない。期末手当は会社施策を担うことや生活を維持するための原動力であり、2.8ヶ月は必要最低限の要求である！

## 「月数プラス〇万円回答」と「成績率（増額）の適用」は求めない！

### 【組合側】

- 当社の賃金制度からすると「月数プラス〇万円」とした回答は、すでに職責においても格差が付いていることから整合性がはかれない。
- 東日本ユニオンは成績率の制度自体を否定していない。協約の見直しを求めている訳ではない。今期査定期間中は首都圏において「緊急事態宣言」が長期間発せられており、社員一丸となって全社員で奮闘してきた。そのような状況下で社員に優劣をつけることは、チームワークが崩れ、企業運営にも影響を及ぼす懸念がある。赤字下において成績率の適用は不必要だ。

### <経営側>

- 基本は月数での回答である。時々の判断でプラス〇万円という回答となることもある。
- 鉄道は社員のチームワークやサービスによって成り立っていることは間違いない。成績率についての主張は承るが、会社としては適用していく考えであり、都度判断していく。

## 2.8ヶ月の要求満額回答を求める！

### 【組合側】

- 第2四半期決算において、鉄道収入の増収は社員全員の努力により得た結果である。
- 固定費のコスト削減は、人件費だけであってはならない。
- 年末手当の安定支給があつてこそ、社員はしっかりと生活設計ができる。
- これまでは新型コロナウイルス感染拡大の観点から人流の抑制が呼びかけられていたが、緊急事態宣言も解除となり、10月以降は肌感覚でもお客さまのご利用が増えてきているのが分かる。社員・家族の幸福と生活向上のため、2.8ヶ月の満額回答を強く求める！