



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春闘妥結 求めていた社員一律ではなく、 職制で格差をつけた回答となる

中央本部は3月13日、申
第二十一号「2020年度
賃金改善に関する申し入
れ」の三回目となる団体交
渉に臨んだ。

経営側は「2020年度
新賃金」として、2020
年4月1日現在、満55歳未
満の社員に対し定期昇給を
実施し、昇給係数は四とす
る。基本給改定を実施し、
社員の基本給に対し所定昇
給額の十分の一の額ならび
に、主幹職等と技術専任職
およびS等級への200円
を、主務職以上およびT等
級への100円を加える。
2020年4月1日現在、
満55歳以上の社員に対し、
基本給改定を実施し、20

20年4月1日現在の基本
給に対し、在級する等級に
より、前項に準じて計算し
た額に賃金規程附則第三項
を適用した額を加えるとし
た。また、グリーンスタッ
フの基本賃金及びエルダー
社員の基本賃金に400円
を加算することを回答し
た。そして「第二基本給に
ついては変更しない」「終身雇
用・年功序列型賃金は、今の
雇用形態を変える考えはな
い」との回答を示した。

本部交渉団は「要求通
り、四係数の定期昇給の実
施」「社員のベースアップ
実施」「エルダー社員とグ
リーンスタッフの基本賃金
の改善」「回答日が適正な
時期であること」他、一定
の成果は確認できるもの
「要求額との大きな乖離」
「求めていた社員一律の回
答ではなく、職制で格差を
付けた回答」であることか
ら持ち帰り、中央執行委員
会で稟議した。

2020春闘妥結に関する中央執行委員会見解

私たち東日本ユニオンは、第7回中央委員会で決定した2020春闘要求「一律6,000円を柱とする社員、エルダー社員、グリーンスタッフの賃金改善」「4係数の定期昇給の実施」「第二基本給の廃止」「終身雇用と年功序列型賃金の将来にわたる維持」を申第21号として2月16日に経営側に提出し、以降「春闘の燈を絶やさない」決意のもと、団体交渉を行ってきた。

団体交渉では組合側の「過去最高の営業収益を更新し続ける企業へと成長させた」JR労働者の尽力を評価し、報いるべきである」とする要求実現にむけた主張に対し、経営側は「生産性は向上している」「要求満額を支払う経営体力は当然ある」と明言する一方、新賃金については「将来にわたる人件費などを総合的に判断する」との姿勢に終始した。さらに第二基本給については「65歳定年延長とセットで議論したい」と考える「当社の賃金形態は発足以来『総合決定給』であり、定期昇給は社員の成長や能力の伸びなど総合的に判断し決定している」との認識を示した。これに対し組合側は「自然災害や新型コロナウイルスの脅威に直面しながらもJR労働者は現場で奮闘している」「第二基本給は人件費抑制の生い立ちと経年に鑑みても廃止するべき」などを主張し、経営側に強く要求実現を迫ってきた。

3月13日に経営側は「所定昇給額の1/10ならびに主幹職と技術専任職およびS等級以上への200円、主務職およびT等級への100円の加算」「エルダー社員、グリーンスタッフの基本賃金への400円の加算」「第二基本給は変更しない」「終身雇用・年功序列型賃金は、今の雇用形態を変える考えはない」とする回答を示した。組合側は回答を「持ち帰り検討」とすることを通告し、直ちに中央執行委員会で稟議を行った。稟議では「回答は要求と額面に大きな乖離があること」「求めていた一律回答ではなく、職制で格差をつけたこと」は納得し兼ねる回答であることを明確にした上で、①社員、エルダー社員、グリーンスタッフにベースアップを実施したこと、②要求通り、定期昇給の実施と4係数としたこと、③「第二基本給の廃止」と「終身雇用・年功序列型賃金」について、経営側と議論する端緒を切り拓いたこと、④3月13日の回答日は適正な時期であることを成果として確認した。そして、この悔しさを全組合員の共通認識として「要求実現のために東日本ユニオンのさらなる組織拡大を実現する」決意をもって妥結することを判断した。

私たち東日本ユニオンは2020春闘勝利にむけ、全組合員とともに「2020春闘総決起集会」を大きな柱に据えながら、組織一丸となって現状変革の一步を踏み出す取り組みを進めてきた。苦渋の判断で「集会の開催」は中止したものの、職場から創意工夫した「いまできる2020春闘」を実践してきた。中央本部へ届けられた檄布や檄紙、組合員のメッセージなどは、まさに「2020春闘の燈」を組合員一人ひとりが絶やさない決意のあらわれである。あらためて組合員に敬意と感謝を申し上げたい。

春闘はいま、大きな転換点を迎えてようとしている。労働界自らが「統一闘争」を放棄し、職務や成果を重視した配分を前提とした要求を行うなど、春闘だけに止まらず労働組合の存在意義そのものが問われている。私たち東日本ユニオンが「あるべき労働組合像」を見出し、労働側の先頭に立って道を切り拓いていかなくては労働者の未来はない。その端緒としての組織拡大を実現し、これからも労働組合として組合員と家族のみならず、すべてのJR労働者が安心して働く職場づくりをめざし奮闘する決意を申し上げ、2020春闘妥結に関する見解とする。

2020年3月15日
JR東日本労働組合
中央執行委員会

2020年度新賃金回答

- 【令和2年4月1日現在、満55歳未満の社員】
 - ・定期昇給を実施し、その際の昇給係数は4とする。
 - ・基本給改定を実施し、社員の基本給に対し所定昇給額の10分の1の額並びに、主幹職B以上、技術専任職及びS等級以上には200円を、主務職及びT等級には100円を加える。
- 【令和2年4月1日現在、満55歳以上の社員】
 - ・基本給改定を実施し、令和2年4月1日現在の基本給額に対し、在級する等級により、前項に準じて計算した額に賃金規程附則第3項を適用した額を加える。
 - ※定期昇給後の基本給改定に伴う平均改善額は684円となる。
- 【東日本ユニオンが要求していた2項、3項及び5項、6項に対する回答】
 - ・エルダー社員の基本賃金に400円を加える。
 - ・グリーンスタッフの基本賃金に400円を加える。
 - ・「第二基本給の廃止」については、変更する考えはない。
 - ・「終身雇用・年功序列型賃金」については、今の雇用形態を変える考えにない。
- 【各項目の精算日】
 - ・2020年6月25日(木)以降、準備でき次第とする。

一般社員の賃金改善額

等級(一般)	1/10	加算	改定額
主幹職A	700円	200円	900円
主幹職B、技術専任職	600円	200円	800円
主務職	600円	100円	700円
主任職2、1等級	600円		600円
指導職2、1等級	600円		600円
係職2等級	500円		500円
係職1等級	400円		400円

3月31日付けで以下の会社施策に対し妥結する

- ▼変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について
- ▼賃金制度等の改正について及び「賃金制度等の改正について(追加)」
- ▼乗務係等への発令行為に関する緊急申し入れに関する議事録確認
- ▼「ライフサイクルの深度化に関する覚書」の廃止(確認事項)

2019年3月28日に経営側より「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」の「安全・安定輸送の確保」「働きがい」「安心した生活」の実現にむけて取り組みを進めてきた。この間、積み重ねてきた団体交渉を通じて「会社の発展のために」とした施策の目的に対する認識は労使で一致したものの「新たなスペシャリスト」と「新

「新たなジョブローテーション」の実施において「検討中」となっていた内容について団体交渉を通じて明確にし、東日本ユニオンとJR東日本は議事録確認をする！

「乗務係等への発令行為に関する緊急申し入れ」に関する議事録確認
令和2年3月31日

【組合】乗務係等への発令時期は乗務員勤務による乗務(見習乗務)する月からとすること。
従来の見習い発令があった時期を、乗務係等の発令時期とすること。
【会社】基本給の調整の見直し(キャリア加算)については、職名の変更などに伴う二つ以上の区分を経験する場合、基本給額

に2000円を加えることとなる。
乗務係等の発令時期については検討中であるが、従来の車掌見習い、運転士見習いに相当する時期においては、乗務係等の発令がされた状態で業務に従事することとなる。
【組合】発令後において乗務不適格等により、区分変更に関する発令

【会社】基本給の調整の見直し(キャリア加算)に関し、本人の責に帰すべき事由による職名の変更などについては、個別に判断することとなる。
※この内容については、関係する全ての社員に適用される。

「変革2027」に踏まえた新たなジョブローテーションの実施」及び関連する施策に対し、一年間にわたり経営側と議論を重ねる

東日本ユニオンは「変革2027」に踏まえた新たなジョブローテーションについて「安全・安定輸送の確保」「働きがい」「安心した生活」の三本柱をすべて実現し、家族が実感することを絶対条件に全9項目について経営側と議論を交わした。(東日本ユニオンNE

WS No.192参照)
同日に申第二十五号「第八次申し入れ」の団体交渉を開催した。「車掌経験の無い社員が新幹線車掌になる場合の養成開始時期」に関しては、その都度新規の車掌研修に入り、配属後に在来線車掌に行った場合に

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」及び「賃金制度等の改正について」「賃金制度等の改正について(追加)」妥結に関する中央執行委員会見解

東日本ユニオンは、2019年3月28日に経営側より「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」さらに同年5月14日と9月25日に「賃金制度等の改正について(追加)」の提案を受けて以降、会社の発展に責任をもつ労働組合として「退職まで安心して働くことのできる会社づくり」を柱に真正面から施策と向き合い「安全・安定輸送の確保」「働きがい」「安心した生活」の実現にむけて取り組みを進めてきました。そして、2018年度申第19号の団体交渉を皮切りに、8次にわたる申し入れと団体交渉を行うとともに「賃金制度等の改正について」及び「賃金制度等の改正について(追加)」に関しても4度にわたる申し入れと団体交渉を行ってきました。

この間、積み重ねてきた団体交渉を通じて「会社の発展のために」とした施策の目的に対する認識は労使で一致したものの、現場第一線で奮闘している組合員とともに作りだしてきた基本要求的な団体交渉では、多くの項目で議論が平行線となりました。経営側との対立点は「鉄道の安全性と安定性の維持・向上につながるのか」「要員需給もあり『夢や希望』は全員が叶うものではない」「概ね10年では異動や担務変更を強制と受け止める社員も発生する」などがあり、施策実施を明日に控えた今日においてもまだ「検討中」とする運用が多く残されています。このことは4月1日を実施日として提案した側である経営側自身の姿勢が問われる大きな課題と言えます。

また、賃金に関する取り組みは労働組合として最重要課題です。これまで「検討中」と回答していた乗務係等への発令時期の明確化は、区分変更によるキャリア加算とした「基本給加算」の性格上、生涯賃金にも大きく影響することから、申第29号「乗務係等への発令行為に関する緊急申し入れ」の団体交渉を開催し「従来の運転士見習いと車掌見習いに相当する時期に乗務係等の発令を受けた状態で乗務する考えである」と、キャリア加算及び特殊勤務手当などの支給時期については要求通りに明確にさせました。さらに、発令後に乗務不適格などで区分変更に関係する発令行為が生じても「スキルとして新たなキャリアを積んでいるので基本給を減額する考えはない」と要求通りの回答を引き出しました。

団体交渉を通じて前進した回答を引き出した一方で「新たなスペシャリスト」と「新たなジョブローテーション」の選択制をはじめとした多くの要求を実現できなかった現実もありますが、中央執行委員会は残された課題についても引き続き労使で議論することを確認したことなどから、3月31日に会社提案に対して妥結しました。

本施策の目的を達成するためには多くの課題が残ることも事実です。自らの夢や希望を実現するJR労働者がいる一方で、任用の基準などによって夢や希望通りにならないJR労働者一人ひとりが働きがいや達成感、充実感をもつことが必要です。私たち東日本ユニオンは会社施策に継続して真摯に向き合い「退職まで安心して働くことのできる会社づくり」を合言葉に改善にむけて取り組みます。

「会社の発展を基礎とした労働条件の維持・向上をめざす」としたスタンスに立った上で、この間の会社諸施策の振り返りを行い、職場から「安全・安定輸送の確保」「働きがい」「安心した生活」の視点を中心に検証の取り組みを進めていきます。その先頭に中央本部が立つ決意を申し上げ変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」及び「賃金制度等の改正について」「賃金制度等の改正について(追加)」妥結に関する中央執行委員会見解とします。

2020年3月31日
JR東日本労働組合
中央執行委員会

は、そこでの教育プランをつくって判断する。新幹線になった場合には、それに適合した教育内容プログラムを組んでいくということであり、新幹線、在来線間わずらな養成期間は新白河での研修で統一との回答であった。また、その他の新幹線運転士(新規)に関する項目については「決定した時点で回答すること」との申し入れを行っており「回答の仕方については検討し別途調整」との経営側に対し、組合側は「申し入れを行っているので、しっかりと席上での回答を求め

る」との主張を行った。3月25日には申第二十八号「賃金制度等の改正について」及び「賃金制度等の改正について(追加)」の団体交渉を開催した。(東日本ユニオンNEWS No.193参照)「キャリア加算(二区分)に該当する乗務係等の発令時期」が未だ「検討中」との回答であった。このことから「4月1日に実施することは労働組合として納得できない」「社員にとって『キャリア加算』は基本給の加算であり、生涯賃金にも影響する」と、3月30日

に緊急で申第二十九号「乗務係等への発令行為に関する緊急申し入れ」を提出し、即日団体交渉で議論した。「新たなジョブローテーション」が実施されると「見習い車掌、見習い運転士」という職名がなくなると、今後は担務が車掌、運転士へ変更されたとき、キャリア加算がいつ基本給に加算されるのか不明確であった時期を確定させた。また、運転士、車掌ともに見習いとして乗務を開始する段階では乗務係等の発令を受けた状態で業務に従事することを確認した。

3月18日、申第十九号「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する申し入れの団体交渉を開催した。これまで養育休暇の期間拡大をはじめ、仕事と育児・介護の両立を求め、団体交渉において労使で協議を行ってきたが、本提案の制度の不十分さから退職を余儀なくされた社員や不安を抱える社員の声を実現していく上で、大きな前進を確認することができた。さらに実行性のある充実した制度とするために、社員が利用しやすい且つ、利用できる環境整備を進めていく。

「社員が利用しやすい且つ、利用できる制度をめざす」
Q:小学校四年生・小学校
A:小学校高学年は手が掛からないとの認識と、現行制度でも「合算していい」ということを踏まえて設定した。
Q:当該子が二名以上いる場合は「合算せず」「一箇月につき五日以内の必要日」とした理由は?
A:小学校高学年は手が掛からないとの認識と、現行制度でも「合算していい」ということを踏まえて設定した。

た理由は?
A:低学年と高学年では手の掛かり方が違う。あくまでも法律上は「努力義務」であり、育児休暇の設定は法定水準を上回っている。なお、休暇日数の設定は当社独自で判断できる。
Q:当該子が二名以上いる場合は「合算せず」「一箇月につき五日以内の必要日」とした理由は?
A:小学校高学年は手が掛からないとの認識と、現行制度でも「合算していい」ということを踏まえて設定した。

「新型コロナウイルスについて」社員や家族が安心して働き、生活できる環境を求めろ!
1月28日に政府は「新型コロナウイルス」による肺炎について「指定感染症」に指定した。刻一刻と変化する状況に組合員、家族から不安の声が寄せられていることから、2月20日、申第二十二号「新型コロナウイルス」に関する緊急申し入れ、3月3日に申二十三号で第二次申し入れを提出し、3月30日にそれぞれ団体交渉を開催した。

妊娠中、病氣療養中の社員でテレワーク希望の場合、申請しよう
組合側:妊娠中、病氣療養中の人は、感染すると重症化するリスクが高いとされており、不安な社員も多くいる。社員の人命を第一に考え、テレワークを希望する社員の申請を認めるべきだ。
組合側:現業、非現業問わず、濃厚接触者となれば、変形日勤を要する社員については、所長の承認により、テレワークが可能だ。

「車両職新入社員基礎技術教育の実施方法の変更について」団体交渉で経営側と議論を交わす
3月25日に団体交渉を開催した。「今日段階における車両職の新入社員教育の成果と課題」「統一した教育体制のメリット」「採用ごとで」「基礎技術教育期間」を見直した理由と根拠」等の項目に議論を交わした。

新たなジョブローテーションの実施について」及び、4月16日実施の電気部門における「新幹線体制の変更」については、現行の状況を留意して実施日を延期するべきだ。今、多くの社員を一度に人事異動させるべきではない。
経営側:施策は予定通り実施するが、人事異動については情勢等を加味している。退職者や休職者の発生に伴う要員整理の異動は行わなければならない。(議論は要旨)

Q:当該子(養子等を含む)と同居する社員に限定している理由は?
A:厚労省の制度解釈にあわせていること。同居していなければ「子供をみられない」との考えであること。
※介護休暇と看護休暇には、「同居」「扶養」の有無の定めはない。(議論は要旨、その他の項は東日本ユニオンNEWS No.195参照)

組合側:妊娠中、病氣療養中の社員でテレワーク希望の場合、申請しよう
組合側:妊娠中、病氣療養中の人は、感染すると重症化するリスクが高いとされており、不安な社員も多くいる。社員の人命を第一に考え、テレワークを希望する社員の申請を認めるべきだ。
組合側:現業、非現業問わず、濃厚接触者となれば、変形日勤を要する社員については、所長の承認により、テレワークが可能だ。

「車両職新入社員基礎技術教育の実施方法の変更について」団体交渉で経営側と議論を交わす
3月25日に団体交渉を開催した。「今日段階における車両職の新入社員教育の成果と課題」「統一した教育体制のメリット」「採用ごとで」「基礎技術教育期間」を見直した理由と根拠」等の項目に議論を交わした。

「車両職新入社員基礎技術教育の実施方法の変更について」団体交渉で経営側と議論を交わす
3月25日に団体交渉を開催した。「今日段階における車両職の新入社員教育の成果と課題」「統一した教育体制のメリット」「採用ごとで」「基礎技術教育期間」を見直した理由と根拠」等の項目に議論を交わした。

中華料理店「上海飯店」で勝利の前祝いをし、観戦に行きます。たまに話に夢中で試合開始に間に合わないこともあります(汗)
今年もセ・リーグ連覇とソフトバンクホークスを倒し、日本一を達成して勝利の美酒をいっぱい味わいたいです!

私はプロ野球の読売ジャイアンツが好きで、年間10試合前後ドームに応援に行っています。
自然にファンになりました。好きな選手は2007年のドラフト3位で入団した。



石川昇さん(長野新幹線車両センター)

ジャイアンツを好きになったのは小さい頃、毎日のようにテレビで野球中継があり、それがジャイアンツ戦だったので自然にファンになりました。好きな選手は2007年のドラフト3位で入団した。

した中井大介選手でした。強打の内野手でスターになるのを期待していましたが、なかなか一軍に定着できず、ついに2018年に戦力外になってしまいました。今はDeNAベイスターズでユーティリティープレイヤーとして活躍しています。中井選手がそんな状況になってしまったので、今は特に選手ではなく、チーム全体を応援しています。職場の先輩に声をかけてもらい10年前から土日のデーゲーム中心に東京ドームへ観戦に行

くようになりました。最初のころは4~5人ででしたが、職場に若手が配属されるようになってからは、ジャイアンツファンじゃなくても野球が好きならば誘い、多い時は20人位になるところもありました。今ではシーズンになると「いつ行くの」と、自然と職場の中で話題になるようになってきました。行きの新幹線から泡の出る水で景気付けし、お昼には東京ドーム近くの

