



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年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解

今2020年度夏季手当の闘いは、全JR労働者の奮闘により黒字の「2019年度期末決算」を実現させてきた事実を背景に、新型コロナウイルスの「感染予防」という新たな課題のもとで「安全・安定輸送」を確保すると共に「公共交通機関の使命」を果たし続けている現実の中からスタートした。

各機関では、要求の実現にむけて職場から創造的な取り組みをつくりだし、一部の社員による「低額予想」などの「世論形成」に対して、情報発信や対話行動などの実践を通して「満額支給の機運」へとつくり変えてきた。

職場からの取り組みを力に5月29日からはじまった団体交渉では、業績や支払い体力、取り巻く情勢、社員の生活、モチベーションを考慮した上で「安定支給」を求めた。さらに、55歳以上の社員のモチベーション向上に対する「特別加算」と、グリーンスタッフの活躍に対する「特別加算」、業務上常に不特定多数のお客さまなどとの接触を避けて通ることができない担務や職種である駅の営業職や輸送職、運転士、車掌に対して「いつ感染してもおかしくない」労働への「危険手当」としての「特別加算」を求めた。

さらに、中長期的な視点に立ち、JR東日本会社の持続的な発展にむけて「変革の歩み」を進める中では、システムや機械と人間労働との「共存」が必要であること、その上で社員が「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」を取り払うこと、社員が社員を想いやれる「豊かな人間性」をもった社員育成を、経営側の責任において進めることを質してきた。

6月10日、経営側は夏季手当の回答として、昨年実績よりも約17%減となる「2.4ヶ月分+5,000円」の低額回答をはじめ、2項と4項の要求に対するゼロ回答、3項は要求額と大きく乖離した回答を示した。これが、私たちJR労働者の奮闘に対する経営側の「評価」である。しかも、新型コロナウイルスとの闘いはこれからも続いていく。私たちJR労働者が担う「社会的使命」はコロナ禍であろうが、終息しようが何ら変わることはない。よって、私たちは素直にこの回答を受け入れることはできない。

中央本部は「持ち帰り検討」とし、直ちに中央執行委員会で闘いの振り返りを含めて議論を行った。ある職場では、異なる系統で働くJR労働者の苦労を共有することを通じて「仲間のために」と組合員の意識を変えてきた実践の報告があった。社長の会見に対する怒りの声もあった。「住環境制度の見直し」で持ち家を購入せざるを得なくなり、住宅ローンを抱えた生活に対する切実な声も寄せられた。現場第一線で奮闘する組合員からの想いが届けられた一方で、中央本部も含めた私たち東日本ユニオン組織の力と質を主体的に捉え返したとき、最終的に今2020年度夏季手当回答に対して「妥結する」との苦渋の判断に至った。

職場から上げられている回答に対する多くの声を中央本部としてしっかりと受けとめ、この労働者としての純粋な怒りや悔しさを出発点に、東日本ユニオン組織の強化と拡大にむけて全組合員と総括を進めていく。さらに「仲間のために」「JR労働者のために」と、労働者としての豊かな心をもって議論と行動を進めた各機関の闘いを広く教化し、現状を変えることにも挑んでいく。

あらためて、献身的に取り組むをつくりだした組合員と各機関の役員のみなさんに感謝を申し上げる。そして、連帯の取り組みをつくりだしてくれた労働組合に対して感謝を申し上げる。夏季手当の総括を通してさらなる組織強化・拡大をめざし、労働条件の向上にむけて中央本部は最先頭で奮闘する決意を明らかにして「2020年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解」とする。

2020年6月11日  
JR東日本労働組合  
中央執行委員会

# 2020年度夏季手当妥結 基準内賃金の2.4ヶ月分+5000円

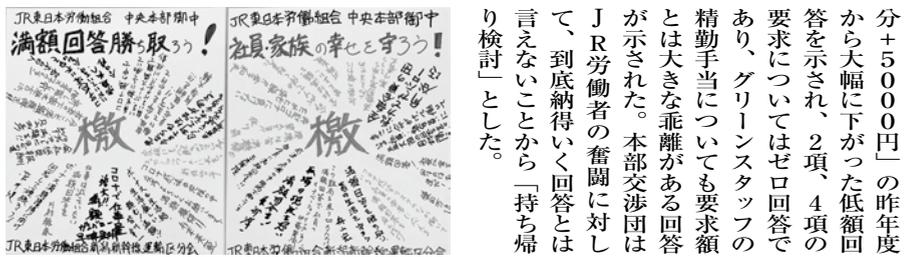
### 「黒字決算」であったが、安定支給にもならず 昨年度支給実績より大幅に低下

5月29日に一回目の交渉を行った後、6月5日と6月10日に申第三十二号「2020年度夏季手当に関する申し入れ」の団体交渉を開催した。

新型コロナウイルス感染症や昨年の台風等の被害の影響を受け、4月28日にJR東日本が発表した「2019年度期末決算」は対前年度でみれば「減収減益」であった。しかし、単体の営業利益は2940億円、経常利益は2601億円、当期純利益は1590億円と「黒字決算」あり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が懸念される中でも公共交通機関に従事する使命感持ち、奮闘してきた

たJR労働者への成果に対する配分として1.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拡大防止の対応に對しての特別加算)、2.55歳以上の社員への一律5万円の加算、3.グリーンスタッフの精動手当への一律5万円の加算、4.「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5万円加算の要求を行った。

団体交渉で組合側は「業績(2019年度期末決算)」「支払い体力」「V字回復につながるプラス材料」「社員の努力」「コロナ禍における社員の奮闘」について議論を展開し、満額回答を迫った。



本部は中央執行委員会を開催し協議を行い、現場第一線で奮闘する組合員からの想いが届けられた一方で、中央本部も含めた私たち東日本ユニオン組織の力と質を主体的に捉え返したとき、最終的に今2020年度夏季手当回答に対して「妥結する」との苦渋の判断に至り、6月11日に経営側に回答した。あわせて、今夏季手当の闘い総括をし、さらなる組織強化・拡大をめざす決意を明らかにして「中央執行委員会見解」とする。

「激」の闘い。組合員からの怒りの声や悔しさを出発点に、東日本ユニオン組織の強化と拡大にむけて全組合員と総括を進めていく。さらに「仲間のために」「JR労働者のために」と、労働者としての豊かな心をもって議論と行動を進めた各機関の闘いを広く教化し、現状を変えることにも挑んでいく。

不安は増す中で、東日本ユニオンはすべてのJR労働者とともにしっかりと労働条件向上に取り組み、その最先頭に中央本部が立つ決意である。

「第二回団体交渉で「支払い体力」や「コロナ禍における社員の奮闘」などについて議論を行い、要求満額回答を迫る！」

6月4日に「2020年度夏季手当に関する申し入れ」の第二回団体交渉に臨んだ。「要求満額支給の経営体力はある」と明言した経営側に対し、この間の社員の奮闘に満額回答で応えるよう、強く主張した。

業績(2019年度期末決算)については「減収減益」であったが、営業利益は2940億円、経常利益は2601億円、当期純利益は1590億円と「黒字決算」であった。

経営側は「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。

組合側：対前年比では「減収減益」であったが、営業利益は2940億円、経常利益は2601億円、当期純利益は1590億円と「黒字決算」であった。

組合側：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2兆5513億円も有しており、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。

組合側：「黒字決算」であることは紛れもない事実である。組合側は「黒字決算」であることは紛れもない事実である。

「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。

組合側：「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**

組合側：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」を切り崩すとすると「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。

組合側：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。

組合側：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。

**「休業指示に係る就業規則等の改正について」提案を受ける**

6月9日に経営側より「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案を受けた。

本提案は、賃金面においては最低限の基準を定めた「労働基準法」よりも向上しているように受けとめられるが、経営側が提案した「休業の取り扱い」を実施しないJR東日本をつくることを「大前提」に向き合い、考えていく必要があるのではないのか。

労働組合として「休業の意義は認識しつつも、JR労働者の雇用はもとより、生活基盤や労働条件の根幹を揺るがす事態に陥ることがないように、しっかりと検証していかなければならないことを踏まえ、6月29日、申第三十三号「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れを経営側に提出した。

令和2年9月1日  
※グリーンスタッフ、テナポラリースタッフ、エルダー社員就業規則においても、同様に取扱い。

**3. 実施期日**

1. JR東日本が発足して以降、就業規則に「日単位の休業を命ずる明文規定」がなかった理由を明らかにすること。
2. 休業を判断し実施する場合の要件を明らかにすること。
3. 休業を命ずることがある「業務量の減少」について具体的な考え方を明らかにすること。
4. 休業を命ずることがある「その他経営上の都合」について具体的に明らかにすること。
5. 休業を実施する場合、賃金支給率などの労使協議の開始時期を明らかにすること。
6. 休業を実施する場合、社員への事前通知の時期を明らかにすること。
7. 自宅待機と休業の違いについて明らかにすること。
8. 休業を命ずる場合、地域、職種、職制などによる不公平を生じさせないための方策を明らかにすること。
9. テレワーク、自宅待機と併用した運用を行うのか明らかにすること。
10. 休業を命じた日における社員に対する指示について、所在地など具体的な取り扱いを明らかにすること。
11. 休業を命じた日に社員を急遽呼び出すことはあるのか明らかにすること。また、呼び出しを行うことができる場合の労働時間および賃金の考え方について明らかにすること。
12. 休業を命じた日に臨時、緊急の業務を行うことは可能であるのか明らかにすること。また、労働時間および賃金の考え方について明らかにすること。
13. 変形期間開始後に休業を命ずることはあるのか明らかにすること。また、休業指示を取り消すことはあるのか明らかにすること。その場合における「一旦指定した勤務及び休日等の取り扱いについて」明らかにすること。
14. 休業を命じた日における傷害事故等の取り扱いについて明らかにすること。
15. 休業を命じた日に忌引等の休暇を申請することは可能であるのか明らかにすること。また、その場合の賃金の取り扱いについて明らかにすること。
16. 休業を命じた日に副業を行うことは可能であるのか明らかにすること。
17. 休職、休暇期間に休業を命じられた場合の取り扱いについて明らかにすること。

**新潟新幹線運輸区における当務主務の作業ダイヤに関する申し入れを行う**

新潟新幹線運輸区の短時間行路「B720行路」は、当務主務と本線乗務員が乗務しているが、乗務する社員によって労働時間の取り扱いが違っている。「同じ行路」「同じ拘束時間」にも関わらず、労働時間に違いがあることに疑問をもった組合員の声をもとに、6月18日、新幹線統括本部に対して「新潟新幹線運輸区における当務主務の作業ダイヤに関する申し入れ」を提出した。

**申し入れ項目**

1. 新潟新幹線運輸区の当務主務の作業ダイヤを明らかにすること。
2. 新潟新幹線運輸区の当務主務の勤務種別を「変形7日1形」として理由を明らかにすること。
3. 新潟新幹線運輸区のB720行路に当務主務（変形7日1形）が乗務した際、途中に休憩時間を設けない理由を明らかにすること。
4. 新潟新幹線運輸区のB720行路が、乗務する社員によって労働時間が異なる理由を明らかにすること。
5. 育児・介護勤務A、当務主務、指導担当、支社等（企画部門）の社員が、それぞれ短時間行路を乗務する目的を明らかにすること。

**就業規則等の改正に至る目的と根拠**

新型コロナウイルス感染症の第二波への懸念をはじめ、将来にわたる様々なリスクの発生に備え、就業規則の改正を実施する。

**組合側：「経営上の都合」**

による休業の取り扱いに関する就業規則の改正がポイントということか。

**経営側：働いている社員の雇用継続を目的とし、社員が安心して働ける環境を整える観点から、日単位の休業を命ずることを明文化していく。**

組合側：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。

**1. 休業の取扱いの追加（休業）**

第123条の4 会社は、業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある。  
(注) 休業を命じた場合の賃金は、賃金規程第126条の規定による。

**組合側：業務量の減少とは、**

経営側：現段階では想定していない。現業、非現業問わず全社的な判断である。

**組合側：「その他経営上の都合」とは、今回のコロナウイルスにおける感染**

拡大防止を目的とした取扱いも該当するのか。経営側：感染状況などによってはあり得る。組合側：休業指示の判断は誰が行うのか。経営側：判断は本社が行う。

**2. 休業時の賃金の取扱いの変更（休業等）**

第126条 休業等を命ぜられた場合の支給額については、次の各号に定めることとする。  
(1) 業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100以上とする。  
(2) 就業規則第141条に規定する就業制限を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100とする。

**組合側：休業1日における「平均賃金」の算出方法は「労働基準法12条」の適用なのか。**

経営側：基本は前月25日の勤務指定時とする。組合側：休業指示を取り消す場合はあるのか。経営側：ありえる。「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り行う。

**休業指示の運用について**

組合側：休業指示が、かたよらないための対策はあるのか。

**組合側：「休業」で考えている。**

組合側：期間率については、欠勤日数としてカウントしないという点でよいのか。経営側：カウントしない場合があることを明記した。システム上、基本は出勤日としてカウントすることで検討している。組合側：勤務認証はどうなるのか。経営側：「休業」で考えている。

**私の○○○ストーリー**  
高崎地方本部  
今井由広さん（水上駅）

私は現在上越線の水上駅に勤務しています。旅行が好きというわけではなく、前職場の先輩と何となく「飲みながらどこかに行く旅で」と始めた、列車に乗って日帰り旅行に行く「くるっと一周酒飲み旅行」が七年くらい続いている。初めて行った時の旅行行程を紹介しよう。

最初の旅は「上越線」に乗って越後湯沢駅で「ほくほく線」に乗り換え、十日町駅から「飯山線」に乗り換え、長野駅から北陸新幹線に乗って高崎駅まで、くるっと一周して行く旅でした。

当然酒を飲みながらの旅ですが、酒のつまみ、チャーシューや煮卵を作り、まるで小学生の時の遠足を迎えるような気持ちになります。

9時頃の列車に乗車。間もなくして酒盛りが始まり、用意したつまみを食べながらビール、缶酎ハイが1本、2本と空いていくうちに会話も弾んでいきます。

お昼頃に十日町駅に到着です。旅先で美味しいもの食べることが旅の目的の一つでもあります。まずは、先ずはつなぎにふ海苔を使った非常に喉越しの良いそばを頂きました。美味しいそばを食べた後は十日町の日帰り温泉に入り、さっぱり気持ちよくなりました。次の目的地である長野駅をめざします。「飯山線」で約2時間30分ほどの長い道中、酒も入ってそろそろ疲れも出てきます。

ようやく長野駅に着いて行けるように、健康留意したいと思います。

