



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
2020年7月30日 No.235

会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」③

社員だけに我慢を強いるJR東日本で良いのか！

経営側は本提案の目的の中で「当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える」としています。

企業が「休業指示」を出す事態を考えた場合、一般的には収益が落ち込み、企業そのものの存続が危険となったときではないでしょうか。経営側は企業の存続を考えますが、労働者側は組合員（社員）の雇用を考えます。

さらに、休業時においては「賃金が削減される」という労働者にとっては大きなリスクが生じます。まさに、労使双方で考えなければならない大きな問題だと言えます。

「賃金コストの削減のみ」の経営姿勢になっていませんか！？

現在、新型コロナウイルスが全世界に猛威を振るっています。私たちJR東日本の収益に対しても、未だかつてない大きな影響を与え続けています。

しかし「様々なリスクの発生に備える」と言うものの、JR東日本が新型コロナウイルスの発生前と同じような企業活動を行うとの経営姿勢であるならば、休業指示が出せる環境を整備して単に社員の賃金コストを削減することが「大前提になっている」と指摘せざるを得ません。

すでに政府は、各企業に対して「社員のテレワーク率 70%」を要請する考えを明らかにしています。また、観光需要の見通しも不透明のままです。

そのような情勢下で、従前と変わらぬ営業施策や各種実行計画を実施し、JR東日本の経営に大きなダメージを与えた場合、誰がその責任を取るのでしょうか。経営戦略や営業戦略を振り返りがいま、必要だと考えます。そのような緊張感がないままに、社員だけに休業指示を行うことは労働組合としては納得できません。

<JR東日本における近年の賃金・手当等の動向>

○2019年度年末手当

▼基準内賃金の3.18ヶ月分（平均支給額は2018年度実績よりも減少）

○2020春闘

▼社員の基本給に所定昇給額の1/10の額を加える（ベア平均684円）

▼主幹職B以上、技術専任職及びS等級以上には200円、主務職及びT等級に100円の加算

▼エルダー社員の基本賃金に400円の加算

○賃金制度等の改正

▼日当及び宿泊諸雑費の廃止

○2020年度夏季手当

▼基準内賃金の2.4ヶ月分+5,000円（会社発足以来、ワースト7の支給実績）

そしていま、休業指示に係る就業規則等の改正を提案！