



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2020年11月4日 No.252

## 要求満額回答を求める J R 労働者たちの熱き想いを経営側に訴える！ 11月4日の「年末手当・第1回団体交渉」で、要求の趣旨説明を行う

### ○業績動向に対する現状認識

- ・9月16日発表の「2020年度通期の業績予想」では赤字決算の見通しを示したほか「2020年度第2四半期決算」は、単体において第2四半期決算としては過去最低を記録。中でも運輸収入は対前年比で約5,144億円の減収となった。
- ・社会的にも新しい生活様式の浸透やテレワークの推進などの働き方改革、企業業績悪化に伴う固定費の削減などが進んでいる。収束後においてもコロナ以前のような状況には戻らない。

### ○足元の業績は回復基調にある！

- ・「GO TO キャンペーン」などによって、列車による移動ニーズは高まっている。その証左として「鉄道営業収入」が緩やかではあるものの回復傾向にある。
- ・日本経済においても内閣府発表の8月の「景気動向指数」では3ヶ月連続で改善し、基調判断は「下げ止まり」と上方修正。通期の業績予想を上ブレする可能性も決してゼロではない。

### ○3.0ヶ月分は理性的な要求だ！

- ・会社は9月16日、将来にわたり継続的に高品質なサービスを提供できる「サステイナブルなJ R 東日本グループ」をめざし、時代の変化を先取りして取り組むテーマを示した。
- ・同時に赤字決算の業績予想に対し、前向きな経営姿勢であることが「2020年度通期の連結設備投資計画」において、対前年4%減の7,110億円としたことに表れている。
- ・「第2四半期決算」における「賞与引当金」は約801億円を計上。変革の原動力となる社員に対する投資も十分可能としている。財務的な面からみても3.0ヶ月の要求を満額支払う経営体力は十分ある。

### ○社員が安心・安定した生活を実現するためには「安定支給」必要だ！

- ・私たち J R 労働者は、お客さまの命を直接預かる仕事を担っており、46時中、鉄道労働者としての覚悟と自覚が求められている。安全のつくり手たる J R 労働者の生活や将来に不安定要素があってはならない。
- ・経営側も過去の団体交渉で認めてきたように、期末手当は生計費である。昨年の消費税10%化や物価上昇などにより賃金改善が追いついていない。期末手当を月々の生計費の補填にあてざるを得ないのが、私たち J R 労働者のいつわりのない生活実態である。
- ・1992年度から2019年度まで、年末手当の実績は総じて100万円台で推移してきた。社員は27年間にわたる「安定支給」の実績を観点に、ローンなどの生活設計、将来設計を組み立てている。
- ・私たちにとっての「安定」とは、将来にわたる生活設計が大きく崩れないことだ。その生活設計の中には当然、安定した「支給日」も含まれている。

続く

## ○モチベーションの低下は人財の流失にもつながる！

- ・2020年度夏季手当回答は昨年度と比べて約17%減としたが、低額回答に対する怒りやモチベーションが下がったとする多くの声が東日本ユニオンに寄せられた。職場では離職・転職を考える社員が増加している。モチベーションの低下による人材の流出は、鉄道の「安全・安定輸送」を脅かすだけでなく、会社の持続的発展にむけたリスクとなる。

## ○赤字＋コロナ禍でのJR労働者の奮闘に優劣はつけられないはずだ！

- ・私たちJR労働者はコロナ禍において社会的使命をしっかりと果たしている。
- ・JR労働者は公私ともに「感染しない、感染させない、周りの社員にうつさない」とした衛生管理を実践している。その実践は自らが自発的に「社会的使命を果たす任務」の自覚と責務に基づくものであり、デジタルに現れることのない努力の積み重ねであることを忘れてはならない。
- ・「変革2027」を踏まえた会社施策の実現にむけて、取り組みをよりスピードアップしている。しかし、職場では経営側のいうスピード感に施策と社員が追いついていない。新たな施策を担い、さらに感染拡大防止対策などの新たな課題の取り組みが重なり、すべて現場のJR労働者にしわ寄せがきている。
- ・私たちは「成績率」そのものを否定していない。しかし、今は赤字である。赤字とコロナ禍においても、JR労働者は会社の持続的発展にむけて等しく奮闘している。その中でどうやって社員に優劣をつけるというのか。

## ○人件費のみを削減する経営姿勢は認められない！

- ・経営側は今期、約1,500億円のコスト削減を行うと発表しているが、人件費を304億円も削減するとしている。
- ・私たちは安全や成長投資の削減を求めるものではない。しかし、人件費のみを極端に削減するとした経営姿勢は認められない。経営側は人件費削減計画及び人件費削減以外で「どのような努力をしているのか」について明らかにする責務がある。

## ○団体交渉のスケジュールは、労使双方で余裕を持った調整を行うこと！

- ・労使が互いに納得できる回答を真摯な議論から導き出していきたい。そのためには間違っても「団体交渉を明日行いたい」などと交渉の前日に、しかも20時前後の時間帯に急遽、連絡をすることのないよう、団体交渉のスケジュールは労使双方で余裕を持った調整を行うことを求める。

## ○今こそ社員に還元し、会社の持続的発展にむけた社員のモチベーションを高めるべき！

- ・利益を出すのはJR労働者であり、頑張っても報われない会社に魅力はない。また、会社が苦しいときは社員も苦しいときだ。業績が悪いときでも賃金、手当で社員の努力に還元する会社であればこそ、会社の発展のために努力しようとする動機付けとなる。
- ・私たち東日本ユニオンにはホームページなどを介して、現場第一線で働く組合員や組合員以外の社員からも毎日、年末手当に対する想いや意見が寄せられている。
- ・経営側が描いた戦略のもと、社員が生き生きと主体的に施策に挑戦していくための土台は、社員の生活の向上と安定である。社員の成長投資としての賃金や手当という位置づけもある。その延長線上にJR東日本の持続的な成長がある。要求の満額回答を強く求める！

**東日本ユニオンに結集し、要求満額回答を勝ちとろう！**