



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年度年末手当「3.0ヵ月分」の要求を提出

年末手当の安定支給を求める！

2020年度年末手当要求

1. 2020年度年末手当は「基準内賃金の3.0ヶ月」とすること。
2. 全社員一律による月数回答とすること。
3. 2020年度年末手当の支給においては、社員に等しく支給することを目的に「成績率」の加算の適用をおこなわないこと。
4. 年末手当は2020年12月11日までに支払うこと。
5. 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すること。

10月26日、申第四十一号「2020年度年末手当に關する申し入れ」を経営側に出した。

7月30日に発表した「2020年度第1四半期決算」(単体)では、新型コロナウイルスの影響を受け、営業収益・運輸収入が9期ぶりの減収となり「第1四半期決算」としては過去最低を記録した。また、9月16日に発表した「2020年度通期の業績予想」では、営業収益が対前年比マイナス8100億円の12510億円、営業利益はマイナス4630億円と赤字に転落する見通しを示した。

一方で、10月6日発表の「鉄道営業収入・対前年比の推移」では、9月期の対前年同月比で49・1%となり、緩やかながらも回復傾向となっている。まさに安心してお客さまにご利用いただけるよう新型コロナウイルス感染症防止対策をはじめ、収入の確保にむけてJR労働者が一丸となっている。

「安全・安定輸送」の確保に努めてきたからに他ならない。

私たちJR労働者は、いかなる状況下にあつても日々奮闘し、着実に会社を成長させるとともに「変革2027」が描く新しい時代の実現にむけて、たゆまぬ努力を続けている。

東日本ユニオンは、当社の業績動向をはじめ国内外の情勢等を十分認識した上でJR労働者のモチベーションを高めるとともに、日々努力しているJR労働者の労働条件の維持・向上をはかるため「基準内賃金の3・0ヶ月」を要求する。

すでに各地域や職場では、東日本ユニオン組合員による低額予想(世論)を変えていく取り組みが進められている。「東日本ユニオンNEWS」の「2020年度年末手当について考えよう!」シリーズを活用して認識の一致を図り、全組合員とともに要求満額回答を勝ちとろう!

2020年度年末手当に関する申し入れ 第一回団体交渉を開催

11月4日、申第四十一号「2020年度年末手当に関する申し入れ」の第一回団体交渉に臨んだ。

組合側からは要求についての趣旨説明を行い、相対する経営側からは現常認識および年末手当に対する基本的スタンスが述べられた。(記載は要旨)

要求の趣旨説明

○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5144億円の減収となった。

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

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JR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みテーマを示した。

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7110億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・安定した生活を實現するためには「安定支給」が重要だ!

私たちJR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JR労働者の生活や将来に不安定要素があつてはならない。

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JR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。

私たちにとつての「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。

○モチベーションの低下は人材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・転職を考へ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労働者の奮闘に優秀はつけないはずだ!

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き出している。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。

私たちが「成績率」そのものを否定してはいない。しかし、今は赤字である。赤字+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秀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1500億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いっ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。そのためには間違つても「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、社員が生きていくための土台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!

2面へ続く

経営側の現状認識と年末手当に対する基本的スタンス

●会社業績

「第2四半期決算」は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、営業収益は「第2四半期」としては過去最低。対前年では約50%減の5409億円。会社発足以来、初めて大幅な赤字を計上する非常に厳しい決算となった。

・足元の「鉄道営業収入」は定期収入で昨年の消費増税の反動により、対前年で120%となつているが、定期外収入では対前年約60%。鉄道営業収入全体では対前年約80%で推移している。

・通期の業績予想では、営業収益が対前年8100億円減の1兆25

●経済動向

4月から6月期の実質GDP成長率は年率マイナス28.1%。内閣府が発表した10月の「月例経済報告」では「景気は新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きが見られる」との認識も示されている。

・8月の「完全失業率」は、3年3ヶ月ぶりに3%台と非常に厳しい状況が続いている。引き続き国内の状況を踏まえ、動向をしつかりと注視していく必要がある。

●JR東日本の中長期的

な課題

・「変革2027」で予測した10年先の未来が、まさに前倒しで現実のものとなつてい

・新型コロナウイルスがもたらした変化は当社にとつて短期的な打撃になるが、この変化をチャンスとして捉え、将来にわたり持続的に高品質なサービスを提供できる「サステイナ

●年末手当の基本的スタ

ンズ

・会社の持続的な発展こそが、社員還元のためには必要である。世の中、社員・家族の幸福

・変革の歩みを一層スピードアップ、レベルアップして大胆な構造改革を実施していく必要がある。

・変革の歩みを一層スピードアップ、レベルアップしていくことが必要。変革の主役である社員一人ひとりが意欲あるチャレンジや自己啓発などに取り組んでいくことが不可欠であ

●コストの削減に一層の

努力が不可欠。また、7期連続の基本給改定、キャリア加算、各種手当などの見直しの影響も考慮しながら、総合的に判断をしていく必要がある。

・当社は高い公共性を有した企業である。世の中の状況も留意しながら議論していく。

●2020年度冬期対策に

ついての付属資料

のうえ、これに準じて実施する。

①列車暖房予熱 山形新幹線車両センター

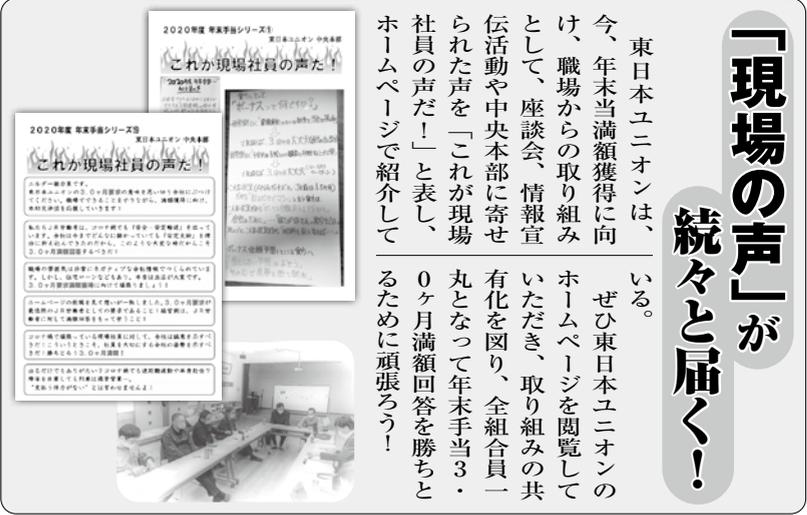
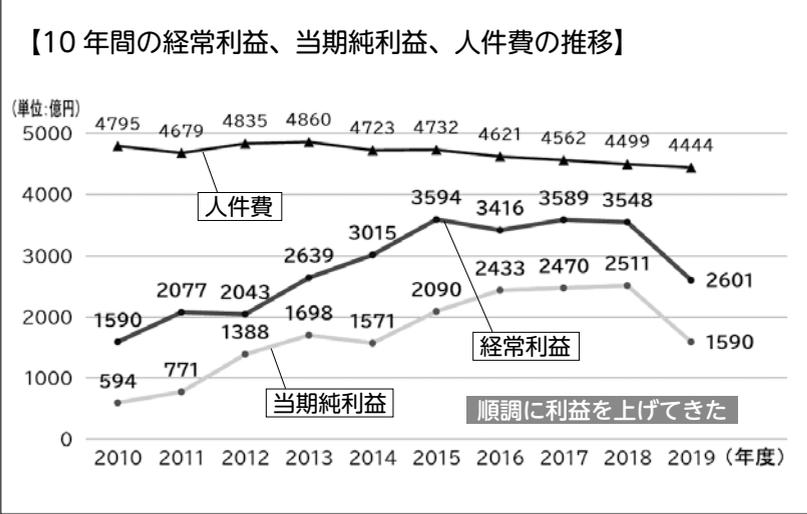
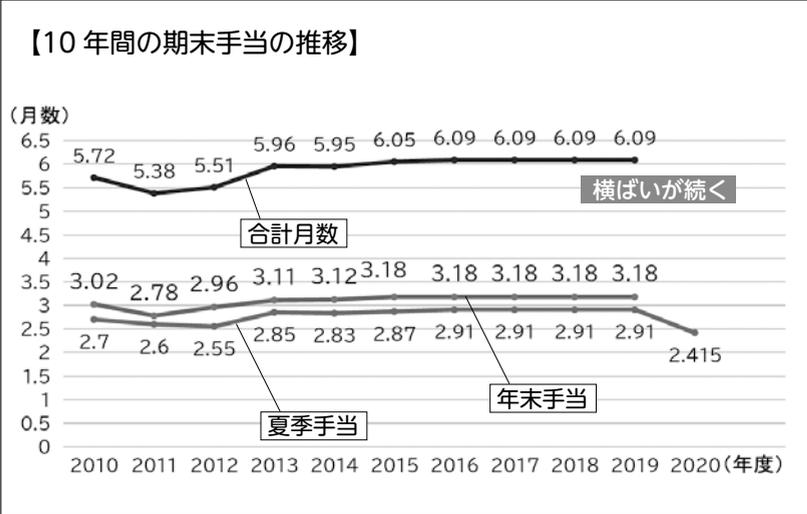
②山形新幹線車両除雪対策 山形新幹線車両センター

③着雪状況の監視等 山形新幹線車両センター

④盛岡新幹線車両センター対応 盛岡新幹線車両センター

「現場の声」が 続々と届く!

東日本ユニオンは、今、年末当満額獲得に向け、職場からの取り組みとして、座談会、情報宣伝活動や中央本部に寄せられた声を「これが現場社員の声だ!」と表し、ホームページで紹介している。

私の○○ヒストリー

千葉地方本部 千葉運輸区 相馬 孝志さん

私の生まれば秋田県大館市です。「秋田犬」や「きりたんぼ鍋」で有名な秋田県北部の都市で育ち、1995年(平成7年)に入社しました。

最初の配属先は千葉支社の津田沼駅でした。秋田と違い人がたくさんいること、建物が多くあること、土地も何もなく「人との付き合いがうまくいくのかなあ」など、色々不安をかかえながら千葉県の社会人生活がスタートしました。

その後、習志野運輸区で車掌、運転士になりました。転勤で千葉運輸区に異動し、ライフサイクルの深度化により、錦糸町駅で5年間過ごしました。大体の方は3年で運転士に戻りますが、私はさらに2年間延長しました。

延長した理由は「駅業務をたくさん知ること」「新入社員を含め、若い方々との交流を深めること」でした。駅での5年間は「仕事のやりがい」や「人との関わり」を強く持つことができ、長いようで短く感じる充実した5年間でした。現在は千葉運輸区に戻り運転士をしています。

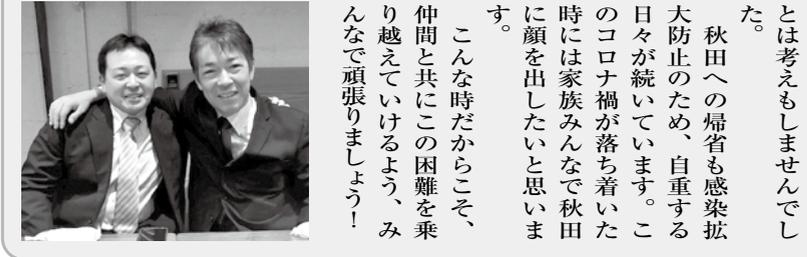
錦糸町駅勤務時に新入社員で入ってきた若手が

今、新人運転士・車掌としてまた同じ職場にいるという不思議な感覚を味わっていますが、現在も気軽に声を掛け合える関係です。そんな後輩たちを見ると「自分も歳を取ったなあ」と思います。それもそのはず、今年も節目となる勤続25周年を迎えることとなりました。おかげさまで結婚して子宝にも恵まれ、気づくと秋田で過ごした年月よりも千葉で暮す方が長くなりました。

一方、未だに「秋田訛り」が抜けません。特に東北地方から地域間異動で来られた先輩方や気の合う仲間と話す時など、お酒の席などではネイティブ訛りが出てしまい、たまに相手に伝わらない事もあるほどで：(笑)「直さなきゃなあ」と思いつつも、どこかに故郷を忘れたくない自分もいると感じています。もし会話の際に出しま

秋田への帰省も感染拡大防止のため、自粛する日々が続いています。このコロナ禍が落ち着いた時には家族みんなで秋田に顔を出したいと思っています。

こんな時だからこそ、仲間と共にこの困難を乗り越えていけるよう、みんなで頑張りましょう!



JR労働者の奮闘により、この間順調に利益を上げてきたが、期末手当は横ばいが続く

リーマンショック、東日本大震災後、JR労働者の奮闘で順調に利益を上げてきたが、経営側は「安定支給」として期末手当は横ばいが続いていた。(左記載のグラフを参照 東日本ユニオン調べ)

昨年秋の台風・大雨による被害や、新型コロナウイルスの影響により、業績悪化がこの間の決算に示されているが、期末手当は私たちの生活給にもなっており「安定支給」を求めている。

人件費については、社員数の減少より徐々に下がっている。新型コロナウイルスの影響を抑

の実現につながっていくという前提のもと、直面する厳しい経営環境や経営課題について認識を共有することが重要。

・変革の歩みを一層スピードアップ、レベルアップしていくことが必要。変革の主役である社員一人ひとりが意欲あるチャレンジや自己啓発などに取り組んでいくことが不可欠であ

・コストの削減に一層の努力が不可欠。また、7期連続の基本給改定、キャリア加算、各種手当などの見直しの影響も考慮しながら、総合的に判断をしていく必要がある。

・当社は高い公共性を有した企業である。世の中の状況も留意しながら議論していく。

新幹線統括本部より 2020年度冬期対策について説明を受ける

実施時期

(山形新幹線車両センター) 2020年12月1日から2021年3月31日まで

(盛岡新幹線車両センター) 2020年12月15日から2021年3月15日まで

*降雪状況等により柔軟に対処する。

①列車暖房予熱 山形新幹線車両センター

②山形新幹線車両除雪対策 山形新幹線車両センター

③着雪状況の監視等 山形新幹線車両センター

④盛岡新幹線車両センター対応 盛岡新幹線車両センター

⑤北海道新幹線「はやぶさ」編成の新青森駅での着雪状況の確認等 新青森駅において、上り北海道新幹線「はやぶさ」編成の台車周辺に付着した雪落としを実施する。

箇所	関係職	主な分担	勤務種別	
			基本	冬期
山形車両センター	車両	着雪確認 暖房予熱作業	交3×3	変更なし
盛岡車両センター	車両	駅検査	変10-1×2	変更なし
盛岡車両センター 青森派出所	車両	着雪確認		変7H-1×1