



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  
2021年3月13日 No.296

## シリーズ2021春闘⑪ 第2回団体交渉(3月11日)

### 黒字化の原動力は3,000円のベースアップだ!

#### <経営側の主張>

- ・足元の状況を踏まえつつ、極めて慎重に判断する必要がある。
- ・人件費の削減をメインに考えてはいない。社員に直結するもの(賃金や福利厚生など)をさわるということではない。そこはしっかりと議論を経て行うものである。
- ・投資要素は年度によって変化する。利益率についても目に見えない部分がある。赤字を乗り越えるために様々な施策を行っている。イノベーション投資は、固定費削減と成長の両面がある。会社としても「ただ黒字になれば良い」ということではなく、黒字を続けるとともに労働環境や労働条件を改善していきたい。
- ・物価下落で社員の生活が楽になったとは思っていない。精神的負担については、社員に頑張ってもらおうことになる。

#### 【組合側の主張】

- ・2021年度グループ年次計画では「ポストコロナにおいてもJR東日本グループには多くの強みがある」と明るい指針を示しているほか、成長投資やイノベーション投資を行い、2025年には営業利益を2,520億と中長期的に見れば利益を見込んでいる。
- ・成長投資として「2018年～2022年度計画」では1兆4,400億円、「2021年～2025年度計画」では1兆8,280億円と増額している。技術革新があっても、最後は人の判断、人の力である。
- ・「もう一段の固定費の削減」を明らかにしているが、期末手当や賃金の削減、業務委託の拡大などによる人件費の削減のみに頼った営業費用の削減は認められない。
- ・会社が実施してきた各施策や福利厚生の変更によって、生計費の負担増となっている社員が多くいる。
- ・エルダー社員はJR本体やグループ会社などを問わず欠かすことができない存在だ。
- ・社員のスキルアップには「社員が生活する上で必要なスキルアップ」と「JR東日本に必要な社員としてのスキルアップ」の2つの視点がある。経営側は社員のスキルアップが「モチベーションにつながる」と主張するが、当社の社員であるからモチベーションが上がるのであり、生活することとは切り離して考えるべきである。社員への投資について「研修や資格の取得」と「生活」を並列に語られることに納得できない。私たち東日本ユニオンが求める社員への投資とは「生計費の維持・向上」のためである。

昨年の春闘時に経営側が示した「総合的な処遇改善」(職場環境の整備に関する計画額45億円)は、社員のみなさんが求めている改善に使われてきたのか?

## みんなで一年間を振り返ろう!