



## 21春闘

JTSU-E 2021 春

# 申 22 号団体交渉を 全ての仲間できつくり出そう!



## さいたま車掌区分会

「赤字」を全面に出している会社の指示で、エッセンシャルワークではないマイプロ・委員会活動での超勤（割増賃金）が減っていない!



## 尾久車両センター分会

申 20 号に対する会社回答は、怒りを超えて呆れにさえなりつつある。人を大切にしない会社の姿勢は、現場からの不信感を生んでいる!

**「赤字」「業績悪化」の経営責任を  
現場に押し付けることは断じて認められない!**  
社員の「会社への失望」と、現場の「経営への不信感」を、  
昇給係数「4」の定期昇給で払拭し、人本主義経営を行うべきだ!

# MAIL NEWS



JR東日本輸送サービス労働組合

JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION

2021.03.22

NO. 202



ホームページ

Twitter

申 22 号



JTSU-E 2021 春

令和3年度定期昇給を

昇給係数「4」での実施を求める申し入れ

# 第1回団体交渉 期日決定

# 3月24日(水) 10時30分～

# 昇給係数「4」での 定期昇給

過去最高益下でも、働く者へ満足な還元をせず、  
コロナ禍における現場第一線での努力と奮闘を  
無下にすることは、断じて認めない!



# 明日は、申22号団体交渉開催期日！ 人への投資・人本主義経営を求めます！



### 東京電車区分会

コロナ禍でもジョブ配転を強行し、感染リスクが上がっている中、一生懸命、感染対策に努めながら施策を担い、業務を全うしてきた！役に立っているかも分からない委員会・マイプロを半強制的に担わせているが削るべきところが違う！



### 立川車掌区分会

「赤字」「コロナ」と社員へ印象付け、現場で奮闘した私たちを駒のようにしか考えていないではないか！職場で目に見える設備投資は、不要不急なものばかりだ！サービス品質も落とし、働く者への還元も削減…「人」を大切にする企業になるべきだ！

## 21春闘

JTSU-E 2021 春

職場は、申20号に対する会社回答に怒り心頭だ！  
1年間の労働力（技術・技能）の向上を評価し、  
昇給係数「4」での定期昇給を行うべきだ！  
社員の生活・いのち・健康を蔑ろにする経営は許されない！



申  
22  
号

## 『令和3年度定期昇給を昇給係数「4」での実施を求める緊急申し入れ』団体交渉を行う！

21春闘

JTSU-E  
2021春

組合

年功賃金の維持と将来への安心をつくり出し、コロナ禍において業務を担い続けた全社員の努力に報いるため、令和3年度の定期昇給を「昇給係数4」で実施すること。

会社

会社として3月18日の申20号第3回交渉で示した会社回答から考えは変わらない。

冒  
頭

## 組合員・社員を不幸にせず、幸せの実現を目指すことを労使間の基本的な前提として確認！

### 定期昇給の昇給係数「4」実現に向けて10項目の問題意識を提起！

- |  |  |
|--|--|
| (1) エssenシャルワーカーとしての<br>労働の価値に対する考え方       | (5) 今年度目標に対する収入の現状と<br>2025年度数値目標に向けてどのように<br>取り組むのか |
| (2) 有利子負債が約1兆円増加させている<br>財政状況の問題性          | (6) 成長投資としての“ヒトへの投資”のあり方                             |
| (3) 成長投資、設備投資に対する展望かつ<br>費用対効果はどのようになっているか | (7) 特別加給に対する適用範囲や<br>公平、公正、平等など透明性の確保                |
| (4) 回答書にある「健全な危機感をも持ち」の<br>意味するところは何か      | (8) 持続可能な社会の実現に向けた<br>会社の責任のあり方                      |
|  | (9) 定期昇給の位置づけについて                                    |
|  | (10) 昇給係数を「2」とした根拠の明確化と<br>昇給係数4の実施の必要性              |

輸  
送  
サ  
ー  
ビ  
ス  
労  
組

- ・会社回答はエssenシャルワーカーとしての【労働の価値】が軽んじられている。コロナ禍において感染防止対策に取り組んできた努力に対する正当な評価ではない。改めて昇給係数「4」での実施を強く求める。
- ・1年間で有利子負債が約1兆円増加した。「健全な危機感」と言うが、現場では「予算を使い切れ」と声高に叫ばれ、必要ない備品購入や間内改良が行われている。設備投資における展望と投資効果、借入金などの財務状況を明らかにし、経営と現場との進むべき方向を一致させる努力を行うべきだ。
- ・黒字に戻った際には労働協約を超えて、今回減った分の補填を求める声が多くある！

## エssenシャルワーカーの労働の価値に対する認識は一致！

## しかし、その対価の配分については認識あわず！

- ・コロナ感染防止対策に取り組んだ社員の努力、尽力に対して感謝申し上げる。サービスや輸送品質の評価については社会が決めていくこと。会社として社員を点数付けし評価することは難しい。長期的に働くことを前提とする賃金制度であり、市場経済の中でどう還元するかを考えた場合、収入が減少したことから昇給係数「2」の判断となった。
- ・将来への投資を行わないとはならない。指摘された現実を受け止める。
- ・将来において無責任な約束をすることはできない。

会  
社

## 昇給係数「4」での実施を強く求め、継続議論を確認し終了！



申  
22  
号

『令和3年度定期昇給を昇給係数「4」での  
実施を求める緊急申し入れ』団体交渉

21春闘

JTSU-E2021 春

# 第2回団体交渉 期日決定

## 3月26日(金) 13時00分～

- |  |  |
|--|--|
| (1) エssenシャルワーカーとしての<br>労働の価値に対する考え方       | (5) 今年度目標に対する収入の現状と<br>2025年度数値目標に向けてどのように<br>取り組むのか |
| (2) 有利子負債が約1兆円増加させている<br>財政状況の問題性          | (6) 成長投資としての“ヒトへの投資”のあり方                             |
| (3) 成長投資、設備投資に対する展望かつ<br>費用対効果はどのようになっているか | (7) 特別加給に対する適用範囲や<br>公平、公正、平等など透明性の確保                |
| (4) 回答書にある「健全な危機感をも持ち」の<br>意味するところは何か      | (8) 持続可能な社会の実現に向けた<br>会社の責任のあり方                      |
|  | (9) 定期昇給の位置づけについて                                    |
|  | (10) 昇給係数を「2」とした根拠の明確化と<br>昇給係数4の実施の必要性              |

**昇給係数「4」での定期昇給の実施に向け、  
第1回交渉で問題提起した10項目について  
職場からの声をもとに団体交渉に臨みます！**



申  
22  
号

## 『令和3年度定期昇給を昇給係数「4」での 実施を求める緊急申し入れ』

## 「4」での 第2回団体 交渉を行う！

### 21春闘

JTSU-E 2021 春

### その2

### 今回の定期昇給の実施が、

### 直ちに人事賃金制度の改正に繋がるものではないことを確認！

組  
合

・この間『収入とコストの構造改革』ということが言われている。今回の定期昇給の減額で構造改革を進めたり、賃金制度を変える考えがないことは基本的認識として確認したい。

・今後の法改正における対応も必要になるが、現時点で成案として示せるものはない。また、将来のことを約束することはできないが、今のところ人事賃金制度を見直す考えはない。

会  
社

### エッセンシャルワーカーとしての

### 労働の価値について認識一致を図る！

組  
合

・私たちの労働は社会にとって必要不可欠なエッセンシャルワーカーとして認識しているが、会社としてはどう認識しているのか。  
・接客を伴う業務は特に感染リスクが高い中で感染防止に努めてきた。一般的なオフィスに勤めている人とは違う。エッセンシャルワーカーとして、感染源もわからないリスクの中で社会的使命を全うしてきた自負がある。エッセンシャルワーカーの労働に対する正しい評価をして頂きたい。

・社会にとって不可欠かどうか一概には言えない。不可欠ではないということではなく、そういった側面もある。社会生活としての足は支えてきた。  
・社会から評価ももらっている。職場では公共交通機関としての自負をもって働いて頂いている。これからも社会的使命を果たしていくことに変わりない。

会  
社

### 職場の怒りや不安などの声を経営陣は受け止めるべきだ！

- ・コロナ禍においてこの先の経営状況については楽観視できない。2年連続の赤字は避けなければならない。だからといって赤字回避のために私たちの賃金を下げることは認められない。
- ・子育て世代が職場の中心を担っている。賃金抑制による生活不安を抱えながら社会的使命を全うすることはできない。そのような環境下では安全な輸送サービスの提供はできない。
- ・苦しい努力の末に、黒字が実現した際には「今回の減額分を返してくれるのか」と声が上がっている。明るい未来を見据え、将来の展望について具体的に示し、組合員、社員の幸福の実現を図るべきだ！

### 組合員の総意であった昇給係数「4」での実施の判断には至らず！ 回答の再考の判断については対立し、団体交渉を終了！



申  
22  
号

## 『令和3年度定期昇給を昇給係数「4」での 実施を求める緊急申し入れ』

### 第2回団体 交渉を行う！

### 21春闘

JTSU-E 2021 春

### その1

## 定期昇給は生涯賃金に関わる重要なことである！ 経営状況が厳しいからと、人件費を抑制してまで 利益をあげようとしていることは認められない！

組  
合

- ・ 厳しい経営状況については組合としても理解している。有利子負債が1兆円増加するなかでも設備投資が見直されない。また、有利子負債の用途は具体的に区分できるものではないというが、設備投資における費用対効果など、具体的展望を示すべきだ。
- ・ 成長投資には設備投資や人材への投資が含まれているものだ。なぜ「ヒト」への投資が行われず、昇給係数「2」での実施という判断になるのか。『収入とコストの構造改革』と昨年から言われているが、その判断か。経営として設備投資の見直しなど、身を切る改革も行われていない。「赤字は経営の責任」というのが現場の声だ。

- ・ 有利子負債の増加は手元に現金を確保する必要性や急遽の支払いが発生することも想定して「早め・多め・長め」の視点で資金確保した結果である。また様々な費用について見直しを行っている。有利子負債を増やし、成長投資をやめずに昇給係数「2」はおかしいという声もあると思うが、現状の厳しい経営状況における昇給係数「2」の判断である。
- ・ 『収入とコストの構造改革』という言葉をもって人件費抑制をしようとする考えはない。

会  
社

## コロナ禍において安全安定輸送を担ってきた！

## 定期昇給実施に厳しい経営状況を

## 理由にすることは別の問題だ！

組  
合

- ・ JR 東日本の業務は公共交通機関として地域の足の確保や、安全安定輸送の使命を果たしてきた。私たちの業務はすぐに置き換えることができない。また、コロナ禍でも定期列車の減便をすることなく、移動の足を守ってきた自負がある。それに対する評価を昇給係数「4」として実施すべきだ。
- ・ 昇給係数「2」の判断は私たちに対する評価は昇給係数「4」であった今までの半分ということか。ある現場長は昇給係数が「2/4」と話している。「2/4」と意図的に言い換えるべきではない。
- ・ 技術集積型産業として定期昇給は安全の根底を支えるものである。厳しい経営状況を判断材料として、昇給係数を減らすべきではない。

- ・ 厳しい経営状況から昇給係数「2」という判断を行った。皆さんの働きを今までの半分と評価しているわけではない。しかし、売り上げが9千億円減ったなかでは、定期昇給実施について厳しい判断をするしかなかった。
- ・ 基準内賃金の引き上げは、中長期的視点で判断しなければならない。定期昇給に対する考えに変わりはない。

会  
社

### その2へ続く