

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

2 0 2 1 年度夏季手当に関する申し入れ

2 0 2 0 年 9 月 16 日、2 0 2 0 年度業績予想として、連結で△4,180 億円、単体でも△3,640 億円という J R 東日本が発足して初めての通期の「赤字」になることを公表しましたが、その後、2 0 2 1 年 1 月に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言が行われた影響などを踏まえ、連結で△4,500 億円、単体でも△3,950 億円の見込みであると、さらなる下方修正を行いました。他方、2 0 2 5 年度数値目標では、営業収益 30,900 億円 (29,466 億円(2019 年度)) 1,433 億円の増、営業利益を 4,500 億円、(3,808 億円(2019 年度)) 691 億円の増と見込んでいます。

深澤社長は「コロナ以前には戻らない」という考え方のもと「収入とコストの構造変革」「2 年連続の赤字は回避しなければならない」「何としても黒字化を達成する」と、全社員に訴え続けています。そして、コロナ禍におけるテレワークをはじめとした生活様式の変化に伴い、鉄道需要が以前よりも 8 割から 9 割にしか戻らないことを想定し、8 割でも利益が出る構造にしていくために、2020 年度通期では、賞与の削減、物品費、広告宣伝費、警備費などの見直しを行い 920 億円のコストダウンを計画していたものの計画を上積みし、年度末までに 1,315 億円のコストダウンを実施、またグループ会社も同様にコストダウンに取り組むことを明言しています。さらには「変革 2027」のスピードアップとしての各種施策を矢継ぎ早に打ち出しながら、成長投資、維持更新投資、重点枠(イノベーション投資等)に係る設備投資計画は、7,110 億円を行っていくと示されています。

私たち輸送サービス労組は、固定費割合の高い鉄道業としての構造改革の見直しを進めていく必要性は理解するものの、コストダウンの強要による赤字脱却、「～サステナブルな J R 東日本グループを目指して～」に踏まえた順調な経営のみが目的化するあまり、J R 東日本グループで働く労働者が日常生活や将来への不安に落とし込まれる事態があつていいはずはないと考えます。企業は人を中心に成り立っている以上、ヒトを大切にしない経営には行き詰まりが見えていくことは容易に想像ができます。会社はこれまでも「社員と家族の幸福の実現」を図るという考え方を強調されていることから、賃金をはじめとした労働条件と労働環境の向上を図ることこそが今こそ求められています。

2020 年度の夏季手当、年末手当の減額分および 2021 年度賃金引き上げにおける定期昇給を昇給係数 2 で実施するなど、労働者の賃金が抑制され続けています。成長投資の必要性からもステークホルダーでもある労働者への投資なくして企業が持続可能な発展を遂げられるわけがありません。労働者の犠牲の上に経営を成り立たせようとしているならば、それは間違いであると指摘します。

前述したとおり、今は、利益を大きく生み出す経営よりも、赤字決算からの脱却、赤字を解消する「健全経営」を実現することに注力し、あらゆる知恵を出しあっていくべきです。「変革2027」における人口減少社会を展望した施策や、AIやIoTが普及した社会を展望した施策の必要性は依然としてあるものの、当面は収入を確保するための施策を具体的に実効性のあるものとして打ち出していくことが必要です。そのために、安全第一・現場を尊重した経営に基づき、全社員が心をひとつにして日々の輸送サービスを全うすることが求められています。

JR東日本輸送サービス労働組合は、第11回臨時中央執行委員会にて、2021年度夏季手当要求について「基準内賃金の2.7箇月分+10万円」とすることを決定しました。

職場からは「2020年度は、新型コロナウイルス感染症と緊急事態宣言を契機として、業務環境面についても大きな変化点がもたらされる中、安全・安定、そして安心な鉄道輸送の提供に向けて現場から奮闘してきたことは評価されるべき」「2020年度の手当減、定期昇給の引き下げによって生活設計が成り立たない状況が作られた」「今こそ、職場からの奮闘にこたえ、未来に向けて、人への投資を行うべきだ」「『収入とコストの構造変革』が打ち出されているが、現状進んでいる設備投資・施策含めて、厳しい決算状況に鑑み一旦立ち止まり再検討するべき」「ウィズコロナの考え方に基づいて鉄道の復権のために奮闘している組合員・社員の努力に応えるべき」「コロナ禍、赤字だから仕方がないなどの諦め感でなく、赤字脱却のために持続可能な会社の展望を持って知恵を出し合い取り組む」など、JR東日本会社の持続可能な発展をつくりだす責任と決意、将来への期待等、これまでの現場第一線からの努力に対して切実な声が届けられています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の先行きが未だ不透明な中で、エッセンシャルワーカーとしての社会的使命と責任感をもって懸命に従事している各系統の組合員・社員の努力に対して、正当に評価することを通じた信頼関係を構築し、さらなる帰属意識と企業価値を高めていくべきです。鉄道を起点とした安全で安心した輸送サービスを持続・発展させていくために満額回答を強く要求します。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、真摯な回答を要請します。

記

1. 2021年度夏季手当については、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の2.7箇月分+10万円とすること。なお、この要求の根拠は、JR東日本グループで働く全ての組合員・社員が、新型コロナウイルス感染症への感染拡大の恐怖に晒されながらも、公共交通機関として地域の足を守るという社会的責任を果たし続け、自らの社会的使命を自覚して、安全で安心した輸送サービスを提供し続けてきたことへの正当な評価として求めているものである。
2. 令和3年度の新賃金において「定期昇給を実施し、その際の昇給係数は2とする」としたことは、エッセンシャルワーカーとしてこのコロナ禍で奮闘し続けてきた労働に対する評価として実施されるべき定期昇給としての概念を崩したのみならず経験労働の重要性をも否定したものであり「組合員・社員を不幸にしない」という労使交渉での確認事項に基づき「昇給係数2」とした特別昇給の実施を行うこと。

3. 会社内で検討が進められているとされる「エリアマネジメント」施策についての全容を明らかにすること。また「キャリア加算の廃止」など、労働条件が低下する施策は実施しないこと。
4. 自己申告書に基づいた個人面談において、本人の意向を一切考慮せず蔑ろにした異動が行われていることや「兼務発令」「相互運用」の実施など、会社施策の整合性を欠いた「新たなジョブローテーション」の廃止を速やかに検討すること。
5. この要求に対する回答については、2021年6月11日までに行なうこと。
6. 支払い指定日は、2021年6月30日までとすること。

以 上