



2022,05,12

NO. 371

申41号

会社は、赤字下においても「さらなる「モノへの投資、」を画策しており、支払い能力はある！
物価が高騰する中、収入の確保に努めた労働者の努力を正当に評価し、真っ当に還元するべき！



2022年度

5月12日 提出!

夏季手当に関する申し入れ

基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

3.0ヶ月分 要求

申し入れ項目



1. 2022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3.0ヶ月分とすること。
2. テンポラリースタッフに対しては、駅業務従事者とともに最前線での旅客対応に全力を期し、安全で安心な輸送サービスの提供に尽力してきたことから基本賃金のほかに「特別加算金」として5万円を支給すること。
3. 2期連続の赤字決算の解消に向けての今後の取り組みにおいては、収益確保や生産性向上にのみ傾注せず、安全を第一にステークホルダーとの価値協創を実現し、持続可能なJR東日本グループの成長経営の実現を図ること。なお、グループ会社と一体となった業務執行体制の構築がこれまで以上に重要であることから過度な業務委託費の削減を行うことなく、エルダー社員をはじめとするJR東日本グループ業務従事者の負担軽減と処遇改善に取り組むこと。
4. この要求に対する回答については、2022年6月10日までに行うこと。
5. 支払い指定日は、2022年6月30日までとすること。

モノばかりでなく、「働く“人”への投資」を強く求め、実現を目指そう!



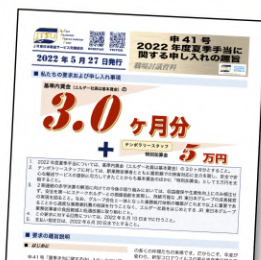
2022 年度 5月27日 第1回団体交渉を行う! 夏季手当に関する申し入れ

組合より要求の趣旨を説明する



趣旨説明の詳細な内容は
右のQRコードから

QRコードは(株)デンソーウェブの登録商標です



私たちの主張

- 相次ぐ労働条件の引き下げによって、日々の生活に不安を感じつつも、家族のため、会社の未来のために努力してきた。その2年間の努力を「3.0ヶ月」という支給額によって、正當に評価すべきだ!
- 事業適応計画の認定を受け、790億円の税金の優遇措置を受けられたことは、エッセンシャルワーカーとして社会的使命を自覚し、不安に打ち勝ちながら業務に向き合った社員一人ひとりの努力があったからに他ならない!
- 2期連続の赤字下においても、2022年度に5,000億円の設備投資額計画が示されていることは、賃金や手当として社員に支給する経営体力があることを証明している!

コロナ前よりも業務量が確実に増えている中で、働いた分の対価はもらって当然!

設備投資に向ける資金を賃金を下げることで賄おうとするのはカットアゲと同じ!

東海などの実態に合わせて出し渋るのではないか!

会社の夏季手当交渉に向けた基本スタンスが述べられる

- ◇ 夏季手当は、会社の持続的な発展が社員還元の更なる充実、働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現につながっていく考えのもと、2期連続で大幅な赤字を計上する非常に厳しい経営環境、直面する経営課題について認識を共有していくことが議論の前提。
- ◇ 新たな仕事と組織のスタートに向けた準備、柔軟な働き方や横断的な連携が始まっているが、成長戦略をより一層推進してポストコロナ時代に向けて変革のレベルとスピードをあげていかなければならない。
- ◇ 直近の業績動向を含め、支給水準については慎重に検討しなければならない。
- ◇ 早期の合意に向け、スケジュール感を持ちつつ、真摯かつ建設的に議論を進めていく。

基準内賃金(エルダー社員は基本賃金)の



要求 3.0ヶ月分



満額回答を全組合員で実現しよう!



2022年度 夏季手当に関する申し入れ

6月1日 第2回団体交渉を行う!



私たちの
要求

基準内賃金の
(エルダー社員は基本賃金)

3.0ヶ月分

満額回答できない理由はない! 第2回交渉で労使が共通認識に立つ!

社会的使命と社員・家族の幸福の実現について

組

- 交通インフラとして社会に欠かすことの出来ないエッセンシャルワーカーとして、コロナ禍においても安全・安定輸送をはじめ輸送サービスを提供すべく日々の業務に向き合い2年間奮闘してきた。この間の努力に対する適正な評価と、これからの未来へのやりがいに対しての手当である。
- 将来への投資、収益確保を目的とした設備投資などの成長投資が積極的な一方で、社員への投資やこれまでの施策によって結実した成長への適正な評価や還元が行われていない。社員を大事にして会社の宝として見ていくべきだ。成長と分配の同時実現は可能だ。

合

会

- この2年間コロナによりご利用状況が大きく変化した中、社会基盤を支える企業として安全・安定輸送、生活サービスを提供し続けて頂いた。この2年間の努力に感謝申し上げる。この間「変革2027」に沿って施策を進めてきており、持続的な成長に向けて実を結びつつある。単純な業績連動ではないが、2期連続の赤字決算は無視できない。短期の業績も考慮しながら労使の交渉で水準を決定していくことが重要である。
- この会社の事業運営を担うのは社員であり、社員なくして会社はない。日々の事業運営を担って頂いている、この方々の幸せの実現をしていくことが重要であると考えている。

社

2年間エッセンシャルワーカーとして使命を果たしてきたことについて、労使の認識一致を図る!

ステークホルダーである社員と地域を軽視する経営姿勢は認められない!

組

- 社員・家族の幸福の実現と言うが具体的に見えてこない。職場では離職者も増えている。社員の会社に対する帰属意識が希薄化しており、人材倒産に繋がりがかねない状況の会社に未来はない。
- 3月のダイヤ改正に関し、「地域を軽視している」と厳しい声が多く上がっている。社員・家族・利用者・地域の皆さま、株主など様々な人がステークホルダーであり、価値共創を図っていくべきだ!

合

会

- 離職率については1%程度であるが、例年に比べて多いと認識している。当社で働きたいと思える、働きやすいJR東日本にしていかなければならない。
- 自分たちだけが良ければ、地域さえ良ければではなく、会社としてどう地域に根ざしていくか、公共交通機関として出来る対応を考えていく。全てのステークホルダーの価値共創は大事である。
- 支給水準は別として、労使の認識を合わせる事ができた。本日の議論を踏まえ、申し入れに示されているスケジュールについても判断していく。

社

この一年間の経営は、JR東日本にとって今後を左右する分岐点である。

豊かな生活と明日への活力となる労働条件を実現し、笑顔あふれるJR東日本を創造しよう!



速報

申
41
号



2022年度 夏季手当に関する申し入れ

会社より回答が示される!

会社回答

基準内賃金の

2.3ヶ月分

支給日 (予定) : 令和4年6月28日(火)とする。

平均基準内賃金 : 331,020円

対象社員数 : 47,700人

平均支給額 : 761,300円

平均年齢 : 39.4歳

「緊急全地本代表者会議」を招集中!

今後の対応等については、追ってお知らせします!



申
41
号



2022年度 夏季手当に関する申し入れ

6月7日 第3回団体交渉において
回答が示される!

回答後、直ちに開催した緊急地本代表者会議において、**要求額と職場の想いとは乖離があるものの「全ての仲間とともに作り出した運動が引き出した回答であること」**を確認し、

2022年度夏季手当の妥結にあたって

6月7日、JTSU-E 申第41号「2022年度夏季手当に関する申し入れ」第3回交渉において、『基準内賃金の2.3ヶ月分(エルダー社員同様)』とする回答を受けた。そして、直ちに緊急地本代表者会議を経て、要求額と職場の想いとは乖離があるものの、全ての仲間とともに作り出した運動が引き出した回答であることを確認し、申41号交渉について「妥結」する判断をおこなった。

JTSU-E 申第41号「2022年度夏季手当に関する申し入れ」は、コロナ禍で明確になった社会的使命を自覚した一人ひとりの行動が、公共交通機関としての役割を果たし、エッセンシャルワーカーとしての労働の価値が認められた今こそ、その重要性和労働の価値を正当に評価することを求めてきた。そして、この2年間の職場からの頑張りを形にし、明日への活力を実感できる要求の実現に向け、全ての仲間とともに団体交渉を創り上げてきた。特に、賃金抑制・労働条件の引き下げによって、社員の会社に対する帰属意識が希薄化し、人材倒産に繋がりがかねない状況をつくり出す会社に「未来はない」ことを強く指摘するとともに、社員・家族・利用者・地域をはじめとする全てのステークホルダーとの価値協創を図る必要性を会社に訴え、この輸送サービス労組の確固たる意思に多くの共感を生み出してきた。

第3回交渉の席上では「鉄道・会社を未来に残していくためにはサステナブルな発展がなければならない。また、厳しい経営環境とは言え、社員あつての会社であり、会社があつての社員であることが鉄道・会社を未来に残すことになる。社員が「働きがい」の持てることが重要であり、充実した業務をおこなえる環境を整えることは必要である。」という回答を職場からの運動を力にして引き出してきた。

そして、①鉄道が未来永劫発展していくためには労使議論が必要であり、双方の立場を認め合いつつ、議論に踏まえ認識の一致を図っていくこと。②黒字を達成した際には社員への還元を実施すること。③社員が未来を展望できる労働条件の確立を図ること。以上の3点を労使の共通認識へと高めてきた。会社の持続的発展を実現するためには、社員が「働きがい」を実感し、その前提となるべき「労働条件の向上」は必要不可欠だ。その実現に向けた労使共通の目指すべき道筋を確認したことは、全ての仲間が正当な評価を訴えた力によって引き出したものであり、その成果は全ての仲間と一致させなければならない。

一方、回答書には「厳しい」という言葉を多用し、社員の今まで以上の奮起を訴えられているものの、そこには経営を担う責任ある立場としての「決意」は示されていない。そればかりか、「国際情勢に伴う物価上昇などの現在の社会情勢を総合的に勘案し」とまで記載し、昨年度の定期昇給カットという事実を歪曲する姿さえある。新たな気持ちで経営の健全化に向け歩み出す一歩は、カットした定期昇給を社員に戻す「特別昇給」を実現することから始まる。その経営判断こそが、社員の期待に応える本質的な解決策であることを強く訴える。

いま、「変革」という名のもとに、かつてないスピードで多くの施策が実施され、大きな転換期を迎えている。しかし、決して変わることをない「いのち」を守る鉄道会社の使命は、「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」を実感できる職場の存在が支えることは言うまでもない。輸送サービス労組は、「ひと」を大切にされた企業倫理、労働の価値を正しく評価する企業風土、決して揺らぐことのない安全を守り抜くために奮闘することを訴える。そして、働く全ての仲間の真の「笑顔」を取り戻し、持続可能で安全な鉄道を実現するために、堂々と前を向いて進み続けよう。

6月7日の会議後に

妥結!

POINT!

- ① 鉄道が未来永劫発展していくためには労使議論が必要であり、双方の立場を認め合いつつ、議論に踏まえ認識の一致を図っていくこと。
- ② 黒字を達成した際には社員への還元を実施すること。
- ③ 社員が未来を展望できる労働条件の確立を図ること。

3点にわたる労使の確認事項を要チェック

「2022年度夏季手当の妥結にあたって」(中央本部見解) 発出!