

2020年度年末手当等に関する申し入れ①

昨日(11月5日)第2回交渉が行われたので、議論の要旨をお知らせします！

■景気動向について

組合

■景気が回復基調にある

DI(景気ウォッチャー調査)も2018年4月以来の数値に回復しており、中小企業も同様である。原油価格も横ばいの見通しも出ており、動力費にも効いてくる。景気が上向いている局面であり、追い風だ。景気を前進させるためにも支払いを行うべきだ。

■会社の業績について

■直近の業績だけではなく、コスト、収入の状況、今後の動向を見て検討するのか。

■業績予測を見ると、2020年度末において定期が85%、定期外の在来関東が80%、新幹線55%となっている。来年度以降は定期収入については85%、在来関東85%、新幹線が80%ということだが、ワクチンが出来るという前提なのか。

■第2四半期決算において、鉄道収入が91億円プラスになっている。要因は何か。

■職場は赤字の中で、どう黒字に向かうか努力している。職場は自分たちが頑張ってきたからと考えている。

■この間の期末手当の支払いについて

■2016年度から期末手当は据え置きになっている。増額を求める組合に対して、会社は「固定費の割合、収入やコストの状況、今後の動向」を見ると回答し、交渉では「公共性」と回答された。固定費の高さを問題にして、期末手当を据え置いてきたのではないか。

■株主配当について

■株主配当だが、中間50円、年末50円で年間100円となり、総額380億円になるのか。

■赤字における株主配当の考え方を伺いたい。

■営業利益が出ている以上、利益還元としても株主だけではなく、社員にも還元すべきだ。その還元の仕方は様々あるが、年末手当もその一つである。

会社

■景況感は回復してきている

しかし、DI横ばいを示す50に到達していない。新型コロナウイルスが世界的に感染が拡大するかもしれない。産油国で拡大すれば供給不安も出かねない。日本の景気その他に、世界情勢なども見て判断していくことになる。

■今までもそのような部分を踏まえてであり、スタンスは変わっていない。

■あくまでも予測である。回復見込みとして出している。

■利益も予測値よりも上がっている。良いか悪いかを評価するものではない。

■努力は会社としても受け止めている。感謝を申し上げたい。

■社員個々のベースは上がっている。決して率が同じだから、据え置いているという認識はない。

果たして組合員は
そのように実感しているか!?



■手元の資料にないが、年間で100円の配当になる。

■出来るかどうかと、その時の状況で、しっかり見極めながら判断する。株主の所有が安定しているのかどうかで経営の安定に関係する。株主配当が去年の165円から100円なので、かなり減配になっている。

■社員のみなさんにお支払いする賃金は様々ある。賃金だけではないが、基本としては違わない。

営業利益を出したのは職場の努力だ!! その②へ

2020年度年末手当等に関する申し入れ②

営業部会

輸送障害時、お客さまの密を避けるために出来る限り駅内の連絡通路の行き来を避けるような対応をしている。コロナ感染防止のために、職場内、券売機などの消毒を毎日行い、窓口では間隔を開けて並んでいただくよう案内もしている。増収に向けて、駅のイベントとして非接触のデジタルスタンプラリーの取組み等も取り入れ集客してきた。鉄道を利用した国内観光流動をつくり収入を得るための大人の休日倶楽部パスの臨時発売等も、感染リスクへの配慮もして対応してきた。

運輸車両部会

適宜車内放送や換気、マスクの着用の協力要請など、お客さまが安心して利用できる社内環境をつくり出している。

在宅予備においても、ひとり一人の成長に繋がるように努力している。

マスクをつけての業務で熱中症リスクがある中、安全・安定輸送のため感染防止策を行い、お客さまに安心していただく努力もしている。

検修職場では、汚物清掃、トイレ修繕等、感染の不安の中、輸送を支えるため奮闘している。

工務部会

グループ作業が多く、3密を防ぐため、オフピーク通勤やテレワークにも取り組んできた。ギリギリの作業員数で法令に定められた期日のある設備の検査は、検査周期を延ばすことができないため、感染リスクがある中でもパートナー会社と一体となって行ってきた。将来に魅力がないと離職する若手が多くなっている。

コストダウンにも職場全体で取り組んでいる。修繕費の吸い上げで、通トン交換の見直しを行っている。今年度見送ったところで、いずれはしわ寄せが来るとの声もある。数百円でもコストを削減しようと職場で実施している。それぞれが変化に対応してきた努力は受け止めてほしい。

職場から寄せられた
各系統の声を訴える！
会社は職場の声に答えるべきだ！

かんり部会・きかく部会

組織再編やシステムチェンジ、規程の改正、デジタル化などそれらに対応すべく努力している。コロナや変革を言い訳に安全やサービスのレベルを落としてはいけない。これまで培ってきた経験を活かし協力的に担っている。また現場管理者も施策のスピードが早く、きめ細やかな管理、母の心で人を慮ったかんりが大変である。目先のコストダウンやコスト構造の変化に一生懸命対応している。

2年連続の赤字は出せないと言われているが、目標が高く感じる。黒字経営は必達である。意欲をもって業務に向かわなければならない。

生活実感

社宅の居住年数制限に伴い、マイホームの購入をしている組合員・社員が多くいる。「毎月の手取りが他企業に比べて少ないと感じる。手当が少ないから住宅ローンの返済は年末手当を多く充当している。」「奨学金の支払いに充てている。」という声が職場から出されている。

JR東日本会社の魅力は安定感であり、厳しい世間相場の中でも安定して年末手当が支払われることは人材流出を防ぎ、優秀な人材確保の観点からも重要だ！

医療部会

社員の健康管理だけではなく、地域医療を担う医療従事者として、共通で触れる場所の消毒や新たにアルコールを設置し、利用者の安全・安心に努めた。新型コロナウイルス感染症患者やその疑いのある患者に接しなければいけない業務に就いていることから、自分自身だけではなく、家族の健康に気を遣い、現場目線で何ができるのかを考え、細心の注意を払いながら感染防止に努め業務を行っている。

2020年度年末手当等に関する申し入れ③

悩みながら奮闘する組合員に報いるため、以下の視点で主張しました！

組合

組合員・社員の幸福実現に向けて

- ・組合員と危機感を一致するため緊急提言を発出し議論してきた。黒字経営に向けてひとり一人が実践することを議論している。
- ・どのような変化に対応するにしても「人」はかかせない。その雇用と生活を守っていく必要がある。
- ・変革のスピードを上げるには、雇用と生活を守ることを前提に、人材流出を防ぎ、今こそモチベーションを向上させることが必要だ！

組合員・社員のモチベーション向上に向けて

- ・目の前の生活に対する不安もあるが、将来どうなってしまうのかという声も少なくない。この間様々な施策等に向き合い堅調な経営をつくり出してきた。
- ・今も仕事の質を落とさずに懸命に働いている。苦しい今だからこそ、「ヒト」に投資するべき。

- ・これから先の会社を考えれば社員の成長は緩めず取り組まなければならない。成長の期待をしているということである。

会社

組合

新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当について

- ・夏季手当でも議論したが、命がけで業務にあたっている現状は変わっていない。新型コロナウイルス感染症対応に対する手当がなく、全システムで出来る努力をしてきたことに対して、一律5万円を要求している。
- ・新型コロナウイルスのような感染症が再発する可能性はある。夏季手当は状況によって検討したいとあった。特殊な環境下の業務に対する手当を見直していく必要があると考える。
- ・安心感を伝える意義が伝わらないまま取り組みが進み、組合員が不安になっているところもある。その中でも今まで以上に工夫して感染予防を行い、さらに万全な予防策はないかと、感染予防とお客さまに安心してご利用いただくために日々努力している。

交渉の最後に強く要請!!

- ・ポイントやベースになるのはコロナ禍における激変の中でも収益を確保しているのは、組合員・社員のたゆまぬ努力の結果であること。JR東労組は現状認識を踏まえ、安全を前提に健康の確保、雇用確保を第一に建設的に議論してきた。
- ・今後社会が変化しても価値を見出すために、人の力が必要なのは変わらない。変化への対応の中で、労働の質が高まり、サービスの質が高まる。今後も高まるのは間違いない。
- ・会社の持続的成長の為にも赤字コロナ禍で奮闘する社員の雇用を確保し、そのスタンスを明確に打ち出すべきだ。生活を守り、人材流出を防ぐために、成長投資が必須であるのは今交渉で明らかになった。不安・閉塞感が渦巻く中で明るい展望を見出し、グループ会社全体を牽引するために満額回答を強く要請する!!



会社

- ・社員の成長が欠かせない。人だからこそ成長していく。大変厳しい状況を踏まえて、しっかりと人が成長できるように会社としてやっていきたい。今日の議論を踏まえて検討に入りたい。

要求実現のため、緊急提言を職場から実践しよう!!