

# JR東労組盛岡

No.71  
2021年3月12日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

## 2021年度賃金引き上げ等 第2回交渉 ①

本部は3月10日(水)に第2回交渉を行い、組合員の「労働実感」「生活実感」の声を訴えてきました！

### 雇用確保

●…東労組 ◇…会社

- JR東労組として「雇用と職場を守るための緊急提言」を発出してきた。コロナ禍において、**多くの組合員は自らの雇用についての不安を持っている**。会社としての雇用に関する考え方を聞きたい。
- ◇ 就業規則上、有期雇用ではなく、定年までの無期雇用である。**雇用については今までと変わるものではない。**

**雇用については今までと変更するものではないことを確認！！**

### 定期昇給確保(昇給係数4)

●…東労組 ◇…会社

- **定期昇給は実施するべきだ**。実施しなければ、20年採用と21年採用の基本給が同じとなり、1年間高まってきた労働力に対する課題が発生する。人事賃金制度見直しの交渉の中で「**経験年数を評価するのは、定期昇給額**」と会社の考えを示している。定期昇給を実施することにより、**賃金カーブや生涯賃金が維持できる**。退職手当など長期的な視点を持ち、**安定的な昇給係数4での実施を求める**。
- ◇ 定期昇給は様々な考慮要素を加味しながら総合的に判断する。人事賃金制度の見直し時に労使で議論してきた。経験年数も考慮する1つの要素。**今期は大変厳しい状況である。係数は4以内と定めていることを踏まえながら、現状厳しい経営環境、先行き・見えない部分の見通し、赤字に向けた社員の様々な取り組みの努力を勘案しながら判断する。**

**係数4での定期昇給の実施を強く求める！！**

### 第二基本給凍結、65歳定年延長

- 第二基本給制度の役割をすでに終わっている。**一旦凍結し退職制度に議論するべきである**。
- ◇ **現段階での凍結は考えていない**。第二基本給だけの議論だけではなく、**退職金や定年延長との議論を今後も真摯に議論していきたい**。
- 社会状況を鑑み、**人材確保や技術継承の観点から定年延長が必要だ**。将来の不安解消のために議論を行うべきだ。
- ◇ 現状、技術継承も全て出来ているわけではないが、**現時点では延長は考えてはいない**。65歳定年延長を視野に入れながら今後どのようにしていくのか議論していく。



盛岡新幹線運輸区の  
本部激励行動(リモート)

**全ての職場から本部交渉団を支えよう！！**

**その②へ続く**

# JR東労組盛岡

No.72  
2021年3月12日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

## 2021年度賃金引き上げ等 第2回交渉 ②

●東労組 ◆会社

6,000円のベースアップを強く要求する！働きがいの向上、人材確保・定着のため「ヒト」への十分な投資を！！

### 「変革2027」を担い、生産性向上に向き合ってきた！

- 営業職場では、お客さまへの除菌シートの配布や、窓口・券売機等の消毒や清掃を行っている。駅構内でポスターを貼り出し、安心してご利用いただけることを訴えている。加えて、大人の休日倶楽部加入窓口の設置や駅の利用促進に奮闘している。
- 2月13日の地震発生後、お客さま案内や早期復旧を目指して各系統の組合員が取り組んだ。仙台の設備職場では、復旧現場から職場に戻る途中で、急遽発生した事象への対応に向かうなどの奮闘がある。東日本大震災の経験を活かした対応であり、経験を積み重ねてきたからこそだ。
- 今冬は昨年と比較にならない大雪であった。雪害によって、12時間以上社内で列車看視を行ったり、雪のため駅間途中で停車しないように、乗務員から指令に情報提供するなど、安全・安定輸送の確保に努めてきた。
- 設備職場ではCBM導入後、定着に向けて尽力し、これまで以上に生産性向上に向き合ってきた。

### 期末手当減少による厳しい生活実感でのコロナ対応、モチベーション向上のため賃金引き上げを強く求める！

- コロナ禍で生活様式が変化し、光熱費も増加している。将来のライフプランを立てることが出来ない。
- 「変革2027」をはじめとする各種施策を担い頑張っているものの、頑張りや形に現れず、仕事へのモチベーションを保つことが出来ない。賃金面での魅力もなく、入社10年目未満の社員が多く離職しているという現場からの声がある。
- 日勤者は生活様式の変化に大きく影響を受けており、自宅におけるテレワークの環境整備などは、個々が行っている状況であることを会社は受け止めるべきだ。
- エルダー組合員は基本賃金が現職時の半分以下であり、コロナ禍も相まって生活は苦しい。そのような中でも、現場ではエルダー組合員は現職と変わらずに業務を行い、施策を共に担っている。
- 4月からの東北DCに備えて、職場では単に東北DCを成功させるということではなく、SuicaやMaaSの勉強もしながら「変革2027」に向き合い、東北地方でのSuica利用の拡大・事業継続や発展に繋がる努力をしている。
- 工務職場では、メンテナンスフリーや技術革新により、現場に行かない業務スタイルを確立しつつある。3K職場から徐々に脱却している今こそ、人材確保のいいチャンスである。そのベースとなる賃金を高めることは重要である！

**変革2027の実現に向けて高まる私たちの労働力の価値を訴え、3月16日～18日の間で全ての要求実現の回答を求める！**