

2021年度年末手当等に関する申し入れ

申14号



第2回団体交渉①

11月4日に行われた第2回交渉では、会社からJR東日本の損益の推移や、景気動向指数、原油価格、世界経済の実質GDP成長率などの説明を受けた後、第2四半期決算の内容について議論を行いました。

JR東労組の主張

私たちの声を受け止め満額回答をすべきだ！



- ・支払いが**12月8日**までとし、交渉議論を踏まえて熟慮して頂き、**満額での回答を11月17日**までに求める。
- ・第2四半期決算を受け止めつつ、コロナによる減収の反動増により、上半期の対前年比では鉄道営業収入・運輸収入が共に増えている。**足元の動向、下半期は黒字の回復が見込める業績や、内部留保を積み上げ、財務体質を強化したことを踏まれば満額に応えられる。**
- ・夏季手当の大幅カット、春闘での昇給係数2のカットにより、生活実感・モチベーションが低下している。コロナ禍における不安が続く中、労働実感・コストカット・黒字化への努力・施策に向き合っている**職場の努力に報いるべき。**赤字コロナ禍においても、並々ならぬ努力をしている中、10月28日の記者会見で賞与削減の可能性を言及された組合員・社員と家族の思いや声に真摯に向き合うべきだ。
- ・生活実感について述べ、会社としては今の状態が決して良いとは思っていないという回答が述べられたが、生活実感は個別の問題とするのではなく、真摯に向き合うべきである。
- ・**会社の持続的成長には、そこで働く社員の力が必要不可欠だ。**「社員の皆さんへ」などに奮起を促すメッセージを出すだけでなく、**労働条件の最たるものである賃金の増によりモチベーションを向上させることが必須である。**そのことがJR東日本で働く者たちの心をこれ以上手放すことなく、会社発展の原動力となる人材の流出を防ぎ、人材確保に繋がると強く認識すべきである。
- ・**JR東日本グループで働く組合員・社員と家族を大切にする姿勢を示すため、強く満額回答を要求する！**

JR東日本の主張

- ・昨年からの新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響、当社の状況について非常に厳しく認識している。立て直す努力をしつつ、コスト構造を見直す努力をしていかなければならない。
- ・生活実感について繰り返し話を頂いた。生活実感はそれぞれの感じ方があるが、従前の状況より厳しい状況になっているのは、支給月数を見ても明らかである。これに関しては会社も理解している。
- ・人材流出については、賃金も一つの要素だが、JR東日本グループで社員も会社も成長し、働くに値する会社と感じてもらうため施策を進める。しっかりと成長軌道に乗せるために出来る事を行う。成長軌道を回復して、社員の幸福実現、働きがいに繋げていきたい。
- ・期末手当と併せてコロナ手当の要求を頂いたが、支給水準など慎重に総合的に判断していく。

会社は、「**会社の成長が社員の成長に繋がり、社員の成長が働きがいの創出に繋がる**」と言っています。果たして本当にそう思いますか？？**社員の成長と働きがいがあるからこそ、会社は持続的に成長するのではないのでしょうか。**

JR東労組盛岡

No.42
2021年11月5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年度年末手当等に関する申し入れ

申14号



第2回団体交渉②

JR東労組の主張	JR東日本の主張
10月28日の記者会見で社員の賞与の削減などを行う可能性が言及された。赤字に下方修正すると発表した記者会見で、なぜ賞与削減が発表されるのか。	経営が悪化した際に費用を削減するのは必要。その中で一般論として述べた。期末手当は貴組合と真摯に議論して、会社として慎重に判断する。
対前年の増収は、組合員・社員の赤字コロナ禍における努力の成果である。相次ぐ地震対応、藤変電所での火災対応など、社会インフラとしての社会的使命も果たしてきた。	これまでの年末手当の検討でも当社の社会的使命の遂行のために社員一人ひとりが尽力頂いていることを受け止めて判断してきた。考え方に変わりはない。
職場の努力をいかに受け止めるか が議論で重要である。	一つの要素であると会社としても考えている。
会社の業績動向予測は下半期に限れば黒字の可能性のあるほど回復するということが。	これまで通りで黒字になるということではなく、今後目標を黒字に切り換えて努力を続けていくというメッセージである。
鉄道運輸収入は2021年度は対前々年約80%、2022年度内は約90%まで戻るといのが中長期的な見通しか。	ワクチンの進展など当初予定から遅れているが、それを加味して今年度末で80%くらいまで戻ると見込んでいる。
好循環と聞くと、今は苦しくても我慢しろ、という疑念が晴れない。好循環に向かうためには、社員のモチベーションが必要である。	社員のモチベーションは重要である。モチベーションの向上の1つとして賃金があるのは理解している。 賃金以外にも仕事を通じた成長の実感 でもモチベーションが高まる。
モチベーションの向上の1つとして賃金があるということだが、我々は生活のために働いている。その生活がままたなくなればモチベーションは上がらない。 賞与削減、定期昇給カットによって、組合員・社員の心が離れている 。人材流出・確保が危機的な状況である。	今の状況が決して良いと思っていない。大幅な赤字という厳しい経営状況なので、いかに打破するかを検討しなければならない。その中で未来に向かって成長サイクルを回さなければならない。社員の皆さんには、様々な場面で奮闘して頂いているのは会社として受け止めている。
これ以上のコストダウンを人件費で行うのはやめていただきたい。	賞与については、貴側の議論を経て決定するスタンスは変わらない。
我々が把握した組合員・社員の声は、現在不満や不安が相当噴出している。生活実感や労働実感に対する対価、モチベーションという観点において、これ以上のカットは許さない。	社員の声ということで、様々な厳しい現状において多様な声があるのは承知している。声があるのは把握しているが、会社の持続的成長が社員還元、労働条件の向上につながるということを前提に議論を進めたい。
これまで8期連続で過去最高の鉄道事業収入を出しながら、 突出観を理由に年末手当には反映されてこなかった 。	当社は広く運賃を頂いている公共性を有した企業なので世間動向は無視出来ない。会社としては様々な手当、休暇等も含めて 社員還元を適切に行ってきた 。
収入が増えても期末手当などの人件費に還元するよりも多くの利益が純資産として蓄えられた。その分を今使ってこの難局を乗り越えるべきである。	内部留保については、会社が持続的に成長するために財務体質の強化、将来に向けて投資で必要なものだ。 切り崩すことは非現実的である 。
今年度決算予測にも不動産の売却利益が入っていた。そのようにして内部留保を活用して利益を上げ、人件費を確保するべきである。	不動産は資産活用だ。直接内部留保に関係するものではない。新しいビジネスなどを活用して会社として成長を果たして、その上で好循環を生み出す。
この間、柔軟な働き方などの施策を時間軸を意識しながら労使議論を行ってきた。また黒字化に向けた取り組み、コストカットも行ってきた。このことも年末手当に反映されるべきだ！	当社の社会的遂行のために一人ひとりの職責等にひたむきに尽力いただいているところもしっかり受け止めて回答している。 前回の夏季手当では、構造改革に向けた新たなチャレンジに期待して出している 。社員一人ひとりの努力もチャレンジも、検討にあたっての1つの要素であるのは変わらない。

JR東労組盛岡

No.43
2021年11月5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年度年末手当等に関する申し入れ

申14号



第2回団体交渉③

組合員の声を会社に訴える！  私たちの声を真摯に受け止めるべきだ！

生活実感

◆ローン支払いが不安だ◆保育料を払うとお金が足りない◆養育費の支払いは期末手当で賄っている◆子供の習いごとの見直しをしない◆定期昇給のカットと夏季手当の減額によって、貯金が出来ないので生活できない◆勤続25周年の副賞も生活費になっている◆食品の値上げやガソリン・灯油等の高騰が続いているので賄えない

会社:会社の持続的成長によって働きがい向上、会社も成長して労働条件も向上する。そして社員・家族の幸福実現に繋がる。成長して還元していきたい。

労働実感

◆現場では優先順位を付けて工夫して業務を行っている◆業務がきつくなり、疲弊している◆体力的にもフル稼働だ。賃金が減るのはおかしい

会社:コロナ禍で変化は生じている。成長のサイクルを創りだして還元していきたい。

職場での努力

◆光熱費削減やマイパジャマ運動などコストカットに協力して実績を出してきた◆Buy JRも協力している◆様々な施策を実施し、新たな技術や取り組みが導入され、苦労しながら施策に向き合ってきている◆窓口や券売機の削減により、利用者に不便をかけているが不便を感じさせないために求められるのは組合員による案内だ

会社:様々な積み上げが上期の実績に現れている。「社員の皆さんへ」にもあるが、未来に向けた成長サイクルを回していく事が大事。

人材流出・人材確保

◆入社数年目の社員は、大学の後輩や親戚にこの会社を紹介できない◆採用難で新規採用もままならない状況であるが、会社に魅力を感じないとの声に危機感を持つべきだ◆各種プロジェクトを行っている社員に対して超勤が支払われず、「やりがい」だけが押し付けられて「こんな会社に自分の人生を使いたくない」となり、別会社の試験を受けている

会社:魅力ない会社ということだが、どうしたら魅力ある会社なのかを考えて、引き続き取り組みたい。

モチベーション

◆賃金や手当がカットされたら働きがいが無くなるのは当然だ◆昇進試験の面接において夏季手当に対する意見を求められた。正直な気持ちを言えなかったと困惑している◆年末手当交渉前に、賞与の削減についてメディアに対して述べるのは不信感しかない◆会社はどこを見ているのか。奮闘している社員ではなく、世間体を気にしているので残念◆社員賞与削減より、経営陣はどれだけ身を削っているのか知りたい◆役員数は見直さないのか◆期末手当と福利厚生が無くなったら魅力がない会社だ

会社:役員数や役員報酬は期末手当に関係するものではないので言及しない。

コロナ禍での苦勞

◆特別手当要求は申1号でも申し入れをしている。今回も要求している重みを受け止めて頂きたい◆還元すると言われているが、しっかりと手当として支給するべきだ！

会社:コロナ感染の不安と緊張の中尽力いただいている。2年も続くとは予想していなかった。好転できるように準備し、その先の発展を見据えて諸施策に取り組みたい。

私たちの生活と暮らしを守るため、要求満額回答を勝ち取ろう！！