



# JUSTICE

ジェイアール・イーストユニオン  
発行者 菅野 一位  
編集者 教 宣 部  
〒105-0021  
東京都港区東新橋 2-8-28  
TEL(JR) 057-7333  
TEL(NTT) 03-6452-9687  
ホームページ検索  
「JREユニオン」

### 基本理念

1. 社員で考え、社員のための労働運動を目指す 企業内労働組合
2. 心とところをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す

自らを変える!! 明日を創る!! イーストイノベーション

## 夏季手当妥結

### 基準内賃金の2.0ヶ月

6月29日以降、準備でき次第支給

コロナ禍による未曾有の経営危機の最中、感染予防対策を講じながら現場で汗水流して働く社員に報いること、「変革2.0」実現に向けて励む社員のチャレンジ精神を向上させることにこだわった今回の成果。

#### 第1回交渉 5月28日

#### 第2回交渉 6月3日

会社側からはまず現状認識について説明があり、社員の皆さんには新型コロナウイルス感染症の増加がみられる中、感染症対策を徹底し安全・安定輸送、品質の高い

サービスを提供し、当社の社会的使命を果たしていることに心より御礼を申し上げる。ワクチン接種が進み徐々にお客さまのご利用が回復していくことは期待される。ところが、変異株の蔓延やワクチンの接種状況などにより回復状況が更に後ろ倒しとなる可能性もあり、今後の状況は不透明である。ポストコロナ社会においても、働き方、暮らし方が元に戻ることはなく、鉄道利用状況もコロナ前の水準に戻ることはないと思定している。変革2.0の目指す鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換により新たな価値の創造で、収益力の向上や新たな成長投資につなげ、企業の持続的成長を実現し、働きがい、労働条件の向上、社員家族の幸福実現に繋げる好循環を生み出していくことが求められているとあった。

夏季手当交渉にあたり会社側の基本的スタンスとしては、会社の持続的発展が社員への還元、更なる充実、働き甲斐の向上、社員家族の幸福実現につながるのと前項に立ち、直面する厳しい経営環境、経営課題について認識を共有することが重要である。その上で変革2.0のレベルとスピードを上げ、新たな成長戦略を実現していくには、社員一人ひとりが健全な危機感を持ち積極的にチャレンジすることや、自己啓発活動に取り組んでいくことが必要不可欠である。今季の夏季手当の議論では会社発足後初めて、大幅な赤字

を計上する非常に厳しい状況であり、今後の状況も不透明である中、新たな成長戦略を実現して行くため、収益力の向上構造改革、システムを越えた新たな価値の創造等、一層の努力を社員一人ひとりにお願いするとともに、支給水準については例年に比べ極めて慎重に判断しなければならぬとの認識の下、総合的に判断していくとあった。

組合側からは要求の主旨について説明し、厳しい経営環境について、社員の生活の上で、夏季手当は生活給の一部であり各種ローン返済、教育資金等に充当している部分が大い。また先日、会社から「副業」についてお知らせがあったが、社員は夏季手当の支給が少ないので補填の意味と捉えるのではないかと、グループ会社での副業について正しい認識を広めたいと健全な危機感が歪められるのではないかと問題点を提起した。社員は現状を認識し各現場でコストダウン、自己啓発に取り組んでいる。私たちの要求は突出感があるとは思っていない。5月26日、申第5号にて新型コロナウイルス感染症長期化にもなる「社員向け生活支援貸付制度」設置について要請した。決して支給率が少なくなる事を想定して申入れたものではないが、現場で汗を流して必死で頑張る社員のために、また感染症対策を取りながら現場で奮闘している社員に報いるためにも、夏季手当の満額支給を強く求めた。

#### 第3回交渉 6月10日

「回答」(要旨) 基準額は、基準内賃金の2.0ヶ月分とする。支給日は令和3年6月29日(火)以降、準備でき次第とする。

会社からは、黒字化の道のりは想定以上に厳しさを増した状況ではあるが、大胆なビジネスモデルの転換で新しい価値を創造していくこと。「業務改革」「働き方改革」「職場改革」により支えられた構造改革を加速しなければならぬ中で、夏季手当は非常に厳しい判断にせざるを得ないが、社員の職責に対するひたむきな尽力を重く受け止め、変革させる構造改革に向けたチャレンジに期待すると回答した。

## 「第9回定期大会」

日時 令和3年7月9日(金) 13時から  
場所 品川区中小企業センター内(予定) ※議題  
①協約・協定の締結  
②活動報告及び令和3年度運動方針案  
③令和2年度決算・会計報告及び令和3年度予算案  
④役員・中央委員の選出  
⑤その他

※リモートによる大会開催についても検討中です。  
皆さまのご理解と協力を、宜しくお願い致します。

う。社員への期待と感謝の意義を重く受け止めたことに会社の判断を評価する。厳しい経営状況の中、この苦境を乗り越えるためスピード感を持った対応など会社と共にしつかりと受け止め、次の要求に向けて私たち組合及び社員も目的・目標達成に向け邁進したいとし、席上妥結した。

私たちがJREユニオンは、今後も「安全」を基礎に、会社存続が危ぶまれる未曾有の危機を乗り越え、組合員を含めたJR東日本グループ社員全員の「雇用」と「生活」を守り抜くことを最優先にし、強い覚悟をもって取り組みを継続する。

そして、将来にわたって希望と自信のもてる会社を必ず取り戻す!

## 「会社と共に」取り組む経営環境改善に向けて

2021 春季生活闘争の取り組みにおいて、3月18日最終回答が示され、大変厳しい「定期昇給 4分の2 係数」が回答された。私たちイーストユニオンは、これからを担う J R 東日本の社員のためには、労使交渉を妥結し新たな取り組みに早急に立ち向かわざるを得ない厳しい情勢になっていることを痛感した。

今春闘は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、J R 産業は発足後最大の経営危機であり、J R 東日本も発足以来最大の危機的経営状況に陥った。追い打ちをかけるかのように、昨年 11 月には感染症拡大の第 3 波が襲来し、G o T o キャンペーンの一時停止や年末年始輸送が過去最少となったことに加え、本年 1 月 8 日には首都圏の 1 都 3 県を対象に緊急事態宣言が再発令され、その後 11 都府県に拡大する等経営環境はさらに悪化した。3 月 21 日一旦は全面解除されたものの、第 4 波が GW に合わせるかのように再来し小康状態にあった経営を再び直撃したことで状況がさらに深刻化し、J R 東日本の棄損がさらに拡大した。

昨年来の状況を立ち止まって考えたとき、今回のコロナ禍は一過性の災禍ではなく、私たちを取り巻く社会が大きく変化するという点で従来とは大きく異なっているといえる。私たちが 10 年後に想定していた社会が一気に到来したといてよい社会の転換点であり、J R 産業の大きな節目として捉えなければならない。

そのような中で 4 月 28 日 2020 年度期末決算が発表され、単体 5066 億円、連結 5779 億円の赤字決算が確定した。営業収益が 58% 弱の大幅減に対し、営業費は 6% 程度とほぼ前年度と変わらず、結果として営業損失、純損失が拡大している。しかし、J R 東日本においては本体における一時帰休や雇用調整を目的としたグループ内外への在籍出向も行わなかったことで、多くの社員にはある種の安ど感を持てたことも事実であった。経営側の判断から一時帰休での雇用調整助成金制度の活用をせず、人件費の補填は自費自助努力での経営対処としてきた事はすべてのステークホルダーへの強いメッセージと言える。

こうした危機的な状況下の中において、私たちイーストユニオンは 2 月 8 日第 7 回中央委員会において、「21 春闘 賃金引き上げ要求」を①定期昇給の実施、②グループ会社社員を含めた雇用の完全実施の 2 項目と決め取り組みの展開をしてきたところである。最終的には JR7 社の中で最低の回答となり、厳しい経営状態にある JR 他社よりも JR 東日本が大変な状況下にあると社員に強く認識させることとなり、社員は危機意識を持つ大きな要因となった。

深澤社長は社員に向けた 21 春闘メッセージにおいて、経費の見直しにおいて 1/4 を占めている人件費について、「雇用の安定を優先するとの事由で、賞与や定期昇給の減額を決めた」とし社員に理解を求めた。一方、会社の性急ともいえる施策の実施や社員の感情、方向性の定まらない黒字化への取り組みが現場社員には矛盾に感じ、現場管理者からの一方的・押しつけ的な感じの現場説明では経営側との危機感が社員に共有されないことから、社員に不信感が出始めている。結果としてあまり組合に関心を持とうとしていなかった社員の中に、昨年からの夏季・年末手当の減額や定期昇給削減などから、社員会・社友会での無力・無意味さを実感し、闘う労働組合へ希望を見る社員も出てきている。会社は、将来を担う現場社員をしっかりと見据え、まずは社員がこの J R 東日本を信頼することであり、そして苦しいときに会社と共に頑張る社員を敬う会社の姿勢がとても重要ではないかと考える。

そのためには信頼関係にある新たな労使関係を創出し、2021 年度目標の黒字化に向けた取り組みを社員と共に達成する議論を真摯に行い、会社と共に進む社員を醸成させなければならない。イーストユニオンは、「会社と共に」から真摯に会社に向き合い、目標が見えてきた時に「会社が社員へ向けた評価」が正しくできるように、労働組合としての位置づけからしっかりとチェックしていく。

そしてイーストユニオン組合員は基より、J R 東日本グループ全体で働く社員の皆さんと共に、J R 産業、J R 東日本グループの転換点としてのこのコロナ禍の節目を乗り越え、希望が満ち溢れる J R 東日本、東日本グループをイーストユニオンと共に創りましょう。

そのために「会社と共に」を心ひとつにして頑張りましょう！

令和 3 年 5 月 1 5 日

ジェイアール・イーストユニオン  
中央執行委員会