

ジェイアール・イーストユニオン

# ジャステイス新潟

不変の正義と民主化された労働運動を求めて！

ジェイアール・イーストユニオン新潟地方本部

発行者 瀬藤 正樹

編集者 教 宣 部

令和 3年 4月 1日 第 43号

〒950-0086

新潟市中央区花園1丁目6番30号大幸ビル1-B

Tel. 025-250-6553 FAX. 025-250-6516

ジェイアール・イーストユニオン

## 第7回中央委員会 併設開催 第8回定期大会



2月8日、JREユニオン中央本部は第7回中央委員会と、新型コロナウイルス感染症拡大防止により延期されていた第8回定期大会を、本部と新潟、仙台地方本部およびJR連合とをWeb会議システムでつないで併設開催した。

菅野中央本部執行委員長は挨拶で次のように述べた。「(概略) コロナ禍において、多くの仲間が日本経済・社会生活を支えるため日夜業務に精励している事は特筆に値する。会社が苦境にあるなか「会社と共に」を発し、危機に対して真摯に向き合う運動を展開してきた。今は私たちの存在意義を広範に伝えるチャンスと言える。安全については、なぜ同種事故が無くならないのかを真剣に取り組まなければならない。2021春闘は、JR連合と一丸となった総がかりの「ONE TEME 闘争」で臨みたい。JR関係労働者に相応しい働き方の具現化に向けた交渉をしていく。変革された「真の企業内労働組合」は、このJR東日本に絶対に必要であり、未来に必ず継承しなければならない」。また、JR連合の荻山会長にも参加いただき、私たちの行動への力強い支援と激励の挨拶を受けた。

質疑応答については事前に書面により交わされており、各地方本部は中央本部とそれぞれ確認し、全体の行動とする意思統一を行った。

大会・委員会の集約として菅井本部事務局長は次のようにまとめた。「(概略) コロナ禍での組織拡大は容易ではないが、『会社と共に！』で示した通り、会社の永続的な発展がなければ私たちの労働運動もあり得ない。会社と共にこの未曾有の難局を乗り越え、組織拡大に向けて取り組んでいこう。会社施策が矢継ぎ早に進んでいるが、交渉の中でシッカリ確認しながら労働条件の向上に向けて取り組んでいく。これまでは国鉄採用しか赤字経営を経験してこなかったが、これからは若年層も赤字経営を経験する状況となった。定昇や賞与に先行き不透明な部分が少なくないものの、組合員の気持ちを会社に伝え、会社と共に歩んでいくしかない。会社のこれからの進路を私たちで指し示し、私たちの運動をさらに推し進めていこう」。

最後に、東京にいる菅野委員長の掛け声で、新潟と仙台の仲間たちが力強く『団結ガンバロー！』を唱和し、初めての試みであったリモート開催は成功裡に幕を閉じた。

### 大根原踏切事故現場へ慰霊

新潟地方本部は2月27日、大根原踏切事故の現場へ赴き、慰霊碑に献花して事故を胸に刻むとともに、再発の防止を誓ってきました。

昨年暮れから年初にかけて降った大雪も、だいぶ嵩を減らしたものの所によっては背丈以上に積み重なり、豪雪地帯の趣を残していました。あの事故から今年で10年が経ちました。大雪や所管線区の変更直後などの難しい条件が重なったとはいえ、確認の疎漏から人の命を奪ってしまった事は厳然たる事実です。一つひとつの手順をシッカリ確認して一步一步作業を進めていく、その大切さを慰霊碑に手を合わせながら改めて感じました。



自らを変える!! 明日を創る!! イーストイノベーション

# 2021 春闘 厳しい回答 要求に届かぬも妥結 健全な危機感を社員と如何に共有出来るかが重要

## JREユニオン2021春季生活闘争について

### 基本的な考え方

(前略) JREユニオンは「会社と共に!~JR東日本における「真の変革」に向けて~」を発売し、この困難な状況を労使が一体となり乗り越える為に、今何を為すべきか、今後の会社の維持、発展に対し責任ある立場を明確にしました。このような状況下において、2021 春季生活闘争の取り組みは、雇用の維持を前提とした取り組みを第一に考えなければなりません。夏季手当、年末手当要求は会社の経営状況を考えた我々の最低ラインの要求を実施し、結果要求を上回りました。なお、ベア要求については一昨年の年末手当より、これまでの要求方式より一歩踏み込んだ方式に転換し、労使交渉により積み上げる交渉を実施し、労使間の信頼関係を重視する取り組みとします。よって 2021 春季生活闘争の取り組みは以下の通りとします。

### 1. 賃金引き上げについて

- (1) 定期昇給の実施を求める。
- (2) 賃金を含める労働諸条件の改善を求めるため月例賃金の2%を求める。
- (3) グループ会社社員を含む完全雇用を求める
- (4) 要求書については2月10日とする。
- (5) 回答指定日については3月19日までとする。

### 2. 諸労働条件について (概略)

#### (1) 就業関係

①特別休日の付与日数 62日→65日

②年次有給休暇使用単位

③保存休暇の用途

④テレワークについて

#### (2) 賃金関係

⑤所定昇給額 各級一律に1,000円増額

⑥割増賃金について B単価を140/100、D単価を150/100、E単価を160/100へ

⑦出向手当

#### (3) 退職手当関係

⑧第二基本給を廃止

⑨定年退職日を翌年の7月に統一

JREユニオン本部は左記要求をもって3月1日に1回目の交渉、3月10日に2回目の交渉を行い、現状は十分に理解するものの、「社員のやる気への評価」「グループ会社を含めた雇用不安への払拭」を求めました。会社は3月18日、組合要求に対し以下の通りの回答を出しました。

### 回答書内容

1. 令和3年4月1日現在、満55歳未満の社員定期昇給を実施し、その際の昇給係数は2とする。
2. 前項の清算については、令和3年6月25日(金)以降、準備でき次第とする。

新賃金について要求には届かず厳しい回答でした。会社とは現状認識、先行き不透明感など共有出来る部分は多かったものの、率直な感想は厳しく感じました。定期昇給が完全実施出来なかったことにより社員へ与える負のインパクト、スキルを持った若手社員の転職への判断材料になりはしないか、人材不足が進むのではないかなどの危惧を示した上で、健全な危機感を社員と如何に共有出来るかが重要であるとししました。「業務改革」「働き方改革」「職場改革」をベースとし、早急な黒字化を目指し全社一丸となり取組んでいかなければなりません。社員の努力、会社施策への協力等により経営状況が好転した際には、改めて社員の頑張りに見合った処遇を要求するとし、これ以上の改善は望めないと判断、席上妥結しました。そのほか新たなライフスタイルに対する総合的な処遇改善として、JRE MALLにおいて社員向け割引商品の拡充、令和4年度に社宅居住期間が15年以上となる社員について、期間制限を1年間延長することになりました。

### 諸元

基準内賃金 330,797円

内訳基本給 290,676円 管理手当等 11,941円

都市手当 22,170円 扶養手当 6010円

社員数 48,900人 平均年齢 39,0歳

平均勤続年数 16,0年