



2019年12月12日、自民党・公明党、両党は、2020年度の「与党税制改正大綱」を決定した。今回決まった主な内容は、①未婚のひとり親支援 ②ベンチャー投資の法人税軽減 ③「5G」の設備投資で法人税軽減 ④「地方拠点強化税制」の延長 ⑤所有者不明土地に関する課税 ⑥「NISA」の延長・拡充 ⑦海外不動産の扱いなどである。昨年の「与党税制改正大綱」は、消費税の増税対策が中心だったが、今回はある意味多岐にわたっている。

ベンチャー投資の法人税軽減は一定額の投資に応じて課税所得から出資額の25%が控除される。ベンチャー企業への投資を増やすと同時に、企業の内部留保を減らすことになる。そして、「5G」設備投資でも法人税を軽減しようとしているが、現段階で「5G」技術を駆使できる企業は限られているのではないかと。これまでも安倍政権は、法人税率を引き下げるなど企業負担を軽減してきた。財務省が公表した法人企業統計では、18年度の企業の内部留保は約463兆円、7年連続過去最高を更新している。やはり、内部留保は企業の出資よりも、賃上げの原資とすべきである。

消費増税で、暮らしが圧迫される中、賃上げにもつながらなければ、今回の「与党税制改正大綱」も、企業への優遇措置と指摘せざるを得ない。なぜなら、経団連の中西会長は「企業の競争力強化や納税環境の改善に資する措置が講じられた」とコメントしているからだ。

一方連合は12月3日、2020年春季生活闘争の闘争方針を確定した。主な概要は、①すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である ②2020年闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用の拡大）にもとづいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めることに、働き方も含めた「サブライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組む ③とりわけ「賃上げ」については、『底上げ』『底支え』『格差是

正』の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていく ④正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げの実現を社会に向けて発信していくという取り組みを提起している。

## 未来を切り拓くために 総団結を!

「2%程度」の要求は、これで5年連続となるが、要求または交渉もあくまでも各産別の「賃金水準の追及」が基本に据えられていることから、労働組合が同時期に要求を掲げ、相乗効果で経営側に賃上げを求めたいという方針が統一要求、統一闘争が崩壊していると言わざるを得ない。ちなみに、トヨタ自動車労働組合は、19春闘に引き続き、20春闘でもベールアップの具体額を公表せず、定期昇給などを含む総額で要求する考えを明らかにしている。

2019年度のJR総連賃金実態調査（JR東労組）の結果、基本給平均は300,038円となることから、連合要求の2%は6,000円に相当するが、エルダーの賃金平均の2%は4,000円となる。さらに、ジョブ型雇用などの社会情勢は、終身雇用システムの根幹をなす年功賃金への影響を及ぼすことから、定期昇給を求めていくことほとても重要となっている。

職場では、様々な問題が山積している。今私たちの最大の課題は、「組織力」を再生させるための組織強化・拡大と総団結だ。今後も矢張り示される施策に立ち向かっていくためには、「JR東労組」が必要であり、その「組織力」の強化をもとに団体交渉等で要求の実現が出来る組織力を、再構築することである。そのための総団結は急務な課題である。

全組合員のみなさん！春のたかひを全職場から実践し、JR東労組の旗の下に多くの仲間を再結集させ、組織の未来を共に切り拓いていこう！

## 「働き方改革による働きの向上」の提案を受ける

中央本部は、12月18日「働き方改革による働きの向上のための制度見直し」の提案を受けました。

会社はこの時期に提案した点については、「グループ経営ビジョン変革2027の実現に向けて、主役は社員一人ひとりであり、業務改革・働き方改革・職場改革の3つの改革を力強く推進し、働きの向上をしていく」「職場等での意見交換でいただいた意見を積極的に受け止めている。働きがいを向上させるために、休暇制度、フレックスの適用範囲拡大というところで働きがいの要望が多かったため」としています。

今回の提案は、育児・介護勤務制度の期間延長や充実、就業機関におけるフレックスタイム制の導入など、この間私たちが提起してきた事項が一部前進する内容となっています。また、働き方改革に関する法律への対応も盛り込まれています。労働時間管理の重要性、制度が活用できる環境を整える課題は変わりありません。

### ①育児・介護関連休暇の更なる充実

- (1) 育児休暇の見直し
- (2) 介護休暇の見直し
- (3) 看護休暇の見直し
- ※エルダー社員・グリーンスタッフについても、同様に育児休暇・介護休暇・看護休暇の見直しを行う
- ②高度プロフェッショナル制度の適用を見据えて就業規則の整備
- ③労働施策総合推進法が改正されることを踏まえ、パワーハラスメント防止規定の新設
- ④退職手当の支給制限等の見直し
  - (1) 退職手当の支給の見直し
  - (2) 退職手当の支給制限・自己都合退職等の場合の退職手当の見直し
  - (3) 退職手当の返納の見直し
- ⑤エルダー社員に関する見直し
  - (1) 保存休暇の新設
  - (2) 休暇の見直し
  - (3) 精勤手当の支給範囲の見直し
- ⑥グリーンスタッフに関する見直し
  - (1) 年次有給休暇の付与日数の見直し
  - (2) 休暇の見直し
- ⑦テンポラリースタッフに関する見直し
  - (1) 手当の新設
  - (2) 通勤費の見直し
  - (3) 割増賃金の単価の見直し
- ⑧就業機関（建設工事部門の工事区）へのフレックスタイム制の拡大

■提案内容（詳細は業務速報を参照ください）

## 「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」提案を受ける

中央本部は、12月19日「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」の提案を受けました。

会社は、「メンテナンステクニク近代化構想Ⅲ期の開始から15年が経過し、車両メンテナンスを取り巻く社内外の環境が変化していることから、新入社員基礎技術教育について見直すとしています。

今回の提案について、会社は「基礎技術教育の内容を大きく変えるものではない」「採用環境も変化していることなどを踏まえて変更するとしています。内容としては、エリア職採用（新卒）を9ヶ月程度、エリア職採用（中途）を4ヶ月程度とするに加え、グループ会社（整備会社）の新入社員についても3ヶ月程度受け入れるとしています。また、教育は総合研修センターと各総合車両センターで実施することになります。

これまでの基礎技術教育については、職場の繁閑に左右されやすいことや、業務委託された作業の実習など、課題も職場からあげられてきました。今回の提案内容が、これまでの課題を解決する事に繋がるように、団体交渉を行っていきます。



## 2019年度 申22号

### 「上越新幹線で発生した 停電トラブルに関する緊急申し入れ」について団体交渉を行う（12月10日）

2019年4月28日に上越新幹線において停電トラブルが発生し、長時間にわたって運転見合わせとなり、ゴールデンウィーク輸送が大混乱しました。そして、監督官庁から「鉄道の安全・安定輸送の確保について」という指示を受けることになりました。この申22号は、設備や車両に関する他の事象も続けて発生していることから、2019年5月14日に申し入れていたものですが、

5月に申し入れて12月の団体交渉となったことについて会社は、「事象は会社としても社会的に影響を与えた事象と認識している。申し入れをいただいた団体交渉の間が空くのは良いとは思っていない。原因の調査に時間がかかったのも要素としてある」としています。そして、安全確保は労使共通の課題として、原因究明と再発防止について相互の情報交換等の連携の必要性を求めたことについては「労使共に連携していくのも重要であることは会社としても認識はしている」としました。

会社は、制御装置のソフトウェア改修を

実施しており、同種事象は発生しないとしていますが、また、本社として委員会を立ち上げ、基板故障の原因を現在も調査しており、今年度内に調査結果を出していきたいとしています。さらに、議論のなかで「安全が脅かされるコストダウンでは意味がないことは会社としても認識している」と示されました。

交渉では、事象が発生したときの判断力や対応力について、現場も指令も向上させる必要性を訴えました。会社は、2020年4月に実施予定の、新幹線の電気部門の再編に向けた融合教育を着実に進め、その後も段階的に技術力向上を目指してまいります。また、車両トラブルや台風対応でも明らかにした、現場と指令や支社等との指揮命令と情報共有の課題についても議論し、事象発生時には、現場と指令のホットラインが重要であることを確認しました。

JR東日本としての社会的責務を踏まえ、安全確保を労使共通の課題とし、職場から、仲間と共に事故や事象について原因究明委員会を開催して議論をしていこう！