

第5項

休業を実施し、かつ賃金の減額がある場合は、支給される組合員の賃金は100/100を基本とし、以後当該事象による支給率を変更しないこと。

■休業によって減額された場合に支払われる賃金について、100/100を基本とすることについては、「支給率は足元の収支や経済状況、先行きなどを見て決定する」ことから、事前には決められないとして、要求の実現とはなっていません。

- ・100分の60以上支給できるようにする改正であり、今よりも幅を持たせるものだ。
- ・一度決めた支給率を使っていく考えであるが、業績が悪化すれば支給率を下げる見直しをせざるを得ないこともある。

第7項

休業を実施する状況においても、業務に必要な適性等を維持すること。

■休業は業務が無いところに指定するものであって、適性検査や10条教育、乗務員訓練など、業務に必要なものは実施することを確認しました。

- ・運転適性や医学適性は必要な業務に対して取得する。この基本は変わらない。
- ・適性検査の受検も必要だから行うものであり、勤務として実施する。
- ・10条教育、定例訓練も、業務上必要なことであり実施する。

第9項

休業の指定にあたっては、個人の状況を把握したうえで、公正・公平に実施すること。

■休業は経営の事由であり個人の状況云々とはならないとして、要求の内容とは一致しませんでした。ただし、個別の家庭状況の把握は、休業だから特別に行うものではなく、これまでと考え方は変わらないことを確認しています。

- ・様々な条件があり、職場内では皆が同じようにしていくことが公平だと考える。
- ・個別の事象への対応については、職場の中で基本を守った上で、やれる範囲をやっていくようになる。
- ・休業の翌日の勤務について、自宅から出勤できるような時間にするなどの配慮については、勤務の制度・ルールに則り基本を守った上で出来る範囲で行う。

第6項

寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。

■昇進の在級年数や年休の支給の算定については、休業を指定されても影響がないことを確認しました。

- 寒冷地手当：事象で判断する。支給の境目(10月1日)を休業しただけで60/100となることには配慮したいと考えた。
- 期末手当：会社の指示で休業しているので欠勤にカウントしないと考えている。期間率は、見るか見ないかしかなく、休業は期間率で欠勤とは見ない方向で考えている。
- 別居手当：1ヶ月間就労がなければ支払われないが、今回の休業は日単位での指定である。1ヶ月間全て休業する想定はしていない。
- 昇進、年休：在級年数には休業に関する条項はない。マイナスはない。
- 昇給：該当しない。

第8項

異常時や突発的な事象に対応するための要員(出勤予備、宿直等)を確保したうえで休業を実施すること。

■出勤予備、宿直など、列車の運行に必要な要員は配置することを確認しています。

- ・業務に必要な要員とは、異常時に対応出来る体制をとることである。
- ・基本的に休業の人への緊急呼び出しは行わない。どうしてもない状況では、説明して納得してもらえるように丁寧に説明する。
- ・休業の勤務変更は、一旦指定した勤務の取扱いに基づいて行う。

第10項

組合員に休業を指定する場合は、休業を行う理由や対象期間、対象職場、対象者、支給率について事前に協議すること。

■労働組合として休業に向き合うために、担う組合員の労働条件について事前協議の場を設けることを求めましたが、労使協議の場を事前に設けるとい確認とはなりません。

- ・協議しないとは決めていない。必ずやる、やらないと決めることではなく、労使間で会社から伝えると判断すれば組合に伝えている。今までと変わらず対応したい。場合によっては、ある程度社員周知する中で自然と組合と議論が発生する場合もある。
- ・組合の懸念はもっともだと思う。危機の性質によって違うこともあり得る。実施までの期間がとれるかどうかは分からない。協約があるので労使協議が必要ならば行っていく。固定した形で示せない。

中央本部は、休業は「雇用の確保に立ち向かう一つの術」であるという労使の共通認識に立っています。危機的状況が発生し、休業を実施する場合にあたっては、鉄道の安全確保を前提に、組合員の不安解消に向けて労使協議を行っていきます。

全組合員で申3号、申4号の交渉経過を読み合わせ、休業指示の目的を理解し、不安解消に向けた議論を行いましょ！

私たちが置かれている状況を認識しよう

提案以降、

様々なリスクに備えていくことを目的に議論を行ってききましたが、コロナの収束も見えず、今後も厳しい状況は続くと考えられます。

JR東日本は、会社発足以来初めて第1四半期決算が赤字となりました。

新型コロナウイルスの影響による利用客の減少や生活様式の変化が顕著に現れています。

2020年度 鉄道営業収入 対前年比の推移 (8月7日発表より) (%)

	定期収入	定期外収入		計	合計
		近距離	中長距離		
4月	50.5	25.5	2.1	10.7	24.0
5月	71.6	27.7	5.5	14.8	29.0
6月	103.4	55.8	26.4	38.5	53.3
第1四半期	69.3	36.0	10.6	20.7	34.1
7月	73.4	58.5	26.4	38.1	46.5

JR東日本の2020年度鉄道営業収入の対前年比の推移でも、第1四半期で定期収入は69・3%ですが、定期外収入は20・7%、全体で34・1%です。緊急事態宣言が解除された6月でも定期外収入は38・5%です。7月に入りGoToトラベルキャンペーンが始まりましたが、東京都は除外され、全国的に感染者数も減少していない中、定期外収入は38・1%、全体で46・5%という状況です。

この数字を見ても、コロナ前には戻らないことは想像に難しくありません。この状況が続けば雇用の危機にも繋がりがかねません。しかし、コロナの収束をただじっとして待っていても仕方ありません。私たちが取り巻く情勢を見定めて議論を深め、行動していかなければなりません。雇用を守り、組合員と家族の幸福を実現するために、私たちに出来ることは何かを考える議論を開始し、そして具体的に行動していきましょう！

今こそ雇用と利益を守るために JR東労組への結集を呼びかけよう!