



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
 毎月1回20日発行/一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

2021年5月20日
 第723号



JR東労組ホームページは
 ←こちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>

2021年度夏季手当等に関する申し入れ

要求内容

1. 基準内賃金

2.7ヶ月

2. 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当

5万円

全従業員対象(出向者含む)

3. JR東日本グループ社員のエンゲージメント向上、「変革のスピードアップ」実現のため

JR東日本グループ全従業員対象(出向者含む)

びゅう商品券 5万円

4. 支払いは6月30日まで

5. 回答は6月11日まで

5月13日 申13号「2021年度夏季手当等に関する申し入れ」を提出!

私たちは赤字・コロナ禍の中、変わらぬ使命として安全・安定輸送をつくり出し、さらには安心の提供に向けて奮闘し、更には施策やコストダウンの取り組みを担い、日々努力をしております。

一方で私たちの生活は、4月28日に発表されたJR東日本の2020年度決算において、人件費の総額が対前年555億円削減され、主な理由は賞与削減となっております。その結果、私たちの年収は約10%減収になりました。そして、21春闘では定期昇給を実施するも「昇給係数2」というJR発足以降初の定期昇給の削減が行われ、係数2削減されたことにより、生涯賃金に大きく影響を及ぼす結果となってしまいました。

このような現実の中、職場から21春闘の総括や夏季手当に関する議論を行っていただき、「モチベーションが上がらない」「将来が不安」「人件費を削減し他のところに金を使っている。削減の内容に納得がいかない」「人材にも投資すべき。堂々と夏季手当の要求をすべき」など、本部に悔しさや怒りの声が多く上げられました。

本部は職場の切実な意見に踏まえ、組合員の生活実感と家族を含めた生活保障として、2・7ヶ月を堂々と要求することを決定しました。

また、私たちは一年以上続くコロナ禍、先行きや見えない感染リスクの中、日々職場で奮闘しています。その新型コロナウイルス感染症に対応する私たちに対して、特別手当5万円を引き続き要求します。

そして「変革のスピードアップ」の実現、黒字化に向けて、コスト削減だけでは限界があります。収入を得て収益力を向上させるために、グループ内及び地域の需要の活性化が必要です。そのためにJR東日本管内の観光流動づくり、JR東日本グループ内での買い物などに活用できるように、JR東日本グループの全従業員(出向者含む)に対して、びゅう商品券5万円を求め、今後要求満額獲得に向けて鋭意交渉に臨んでいきます。

一年以上も続くコロナ禍においても、住宅等のローンや、学費、奨学金、治療費、各種税金等の支払いはあります。組合員と家族の生活を守るため、定期昇給さえもカットする姿勢を許してはなりません。2021年度に黒字の業績予想を示していますが、その実現を担うのは私たちであり私たちの生活、モチベーションが落ちてきています。

要求を実現するには、組合員一人ひとりの職場からの実践、組織力の強化がなければ勝ち取れません。交渉を後押しする職場からのたたかいをお願いします。(2面、3面に続く)

赤字・コロナ禍においても、組合員と家族の生活を守り、モチベーションを向上させるための切実な要求に対する満額回答を、組合員一人ひとりの力を結集させて勝ち取ろう!

バス東北本部

1. 基準内賃金 **2.45ヶ月**
2. 契約社員は社員に準ずること
3. 支払いは6月30日まで
4. 回答は6月15日まで



バス関東本部

1. 基準内賃金 **2.5ヶ月**
2. 契約社員Aは社員に準ずること
3. 契約社員B及び臨時雇用員 **一律5万円加算**
4. 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当 **全従業員(出向者含む)対象 10万円**
5. 支払いは6月30日まで
6. 回答は6月15日まで

ステーションサービス協議会

1. 基本給月額 **2.7ヶ月**
2. 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当 **全従業員対象 5万円**
3. 組合員の福利厚生向上とエンゲージメント向上の観点から **JESSポイント5万ポイント付与**
4. 支払いは6月30日まで
5. 回答は6月18日まで



現業機関での企画業務が増え、「労働時間管理」の大きさが増している▼作業ダイヤに沿った業務の場合、業務の進捗状況を管理者が把握しやすい。一方、企画業務では業務の進捗状況は自分でしか把握できないため、管理者に相談し、必要と認められて初めて超勤指示を受けるとなる。しかし、この「相談して超勤指示を受ける」という行為を躊躇する人が多いと感じる。管理者から「今日やらなければいけない仕事か」と問われると、超勤を事前申告することそのものが「悪」と感じてしまいがちだ。しかし成果物の提出期限は迫っている。すると「少しなら超勤申告しなくても、自分が我慢すれば良い」となり、サービス超勤が生じてしまう▼しかし考えてほしい。サービス超勤が常態化すれば、要員不足が見えなくなり一向に改善しない。そして何より、本人の健康が害される。さらに労働基準法違反にもなる。まさに「百害あって一利なし」だ▼赤字の中で「変革」は待ったなしだが、その前提は健康確保。多くの職場で36協定を過半数代表者が締結しているが、超勤削減が議論されているのか疑問だ。企画業務化が進む今こそ労働者意識を持ち、健康第一の職場を目指してJR東労組への加入を呼びかけよう。

(Y・K)