

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

「エリアマネジメント」などの会社施策の全容説明と

「働きがい」「生きがい」を感じ取れる施策の実現を求める緊急申し入れ

深澤社長をはじめとした経営幹部は「コロナ以前には戻らない」という考え方のもと「収入とコストの構造変革」「2年連続の赤字は回避しなければならない」「何としても黒字化を達成する」と、職場訪問を通じてあらゆる場面を活用して全社員に訴え続けています。そして、コロナ禍におけるテレワークをはじめとした生活様式の変化に伴い、鉄道需要が以前よりも8割から9割にしか戻らないことを想定し、8割でも利益が出る構造にしていくために、2020年度通期では、賞与の削減、物品費、広告宣伝費、警備費などの見直しを行い920億円のコストダウンを計画していたものの計画の上積みを実施し、年度末までに1315億円のコストダウンを行う、またグループ会社も同様にコストダウンに取り組むことを明言しています。「変革2027」「変革のスピードアップ～サステイナブルなJR東日本グループを目指して～」として各種施策を矢継ぎ早に打ち出しながら、成長投資、維持更新投資、重点枠(イノベーション投資等)に係る設備投資計画は、7,110億円を行っていくとの考えを変えてはいません。そして、会社は「2021年度グループ年次計画～決意と実行の1年～」を掲げ、各主管部において、その実現を図るべく様々な施策に取り組みを強化しています。

これまで2020年度の夏季手当、年末手当の減額分および2021年度賃金引き上げにおける定期昇給を昇給係数2で実施するなど、労働者の賃金が抑制され続けています。成長投資の必要性からも人への投資なくして企業が持続可能な発展を遂げられるわけがありません。労働者の犠牲の上に経営を成り立たせようとしているならば、それは間違いであると指摘します。

過日、私たち輸送サービス労組のホームページに匿名の投稿がありました。そこには、営業職や乗務職、施設・電気職、車両職などの職名が廃止され、主務職や主任職などの「職制」だけに統一される、同時に「キャリア加算の廃止」が実施されるという内容でした。

前述したように、労働者にのみ犠牲を強いて経営を成り立たせる会社施策があってもいいはずはありません。労働者・社員が不安に落とし込まれ、かつ労働環境が脅かされ、労働条件が低下するような、働きがいと生きがいを感じられない施策には反対です。今後、会社はどのような職場をつくりあげていこうとしているか、鉄道の安全とそれを最先頭で守り抜く全社員の「いのち」と「健康」、何よりも「雇用」をどのようにして守り抜いていくのかを明確にしていくことが必要であると考えます。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、

団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

記

1. 会社内で検討が進められているとされる「エリアマネジメント」施策についての全容を明らかにすること。また「キャリア加算の廃止」など、労働条件が低下する施策は実施しないこと。
2. 自己申告書に基づいた個人面談において、本人の意向を一切考慮せず蔑ろにした異動が行われていることや「兼務発令」「相互運用」の実施など、会社施策の整合性を欠いた「新たなジョブローテーション」の廃止を速やかに検討すること。

以 上