

申35号 2023年度夏季手当に 関する申し入れ 趣旨説明

2023年5月26日発行

■ 私たちの要求および申し入れ事項

基準内賃金の

3.2ヶ月分 + 10万円

特別手当で 全社員一律 20万円

1. 2023年度夏季手当については、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の3.2ヶ月分+10万円とすること。
2. 2023年度夏季手当の支給にあたっては、労働条件に関する協約第371条および第373条に定める「成績率」（増額）の適用をせず、経営の健全化に向け奮闘した社員への評価を平等に行うこと。
3. 定期昇給カット分（2021年4月）も上積みされた未曾有の物価上昇に対し、“生活の豊かさ”を実感し、“健康で文化的な生活”を保障するために全社員一律に20万円の特別手当を支給すること。
4. 安全を第一にステークホルダーとの価値協創によるJR東日本グループの成長を実現するべく「人」への投資をより積極的に行うとともに、投資における「選択と集中」を徹底すること。
5. JR東日本グループにおける融合と連携がこれまで以上に重要であることから過度な業務委託費の削減を行うことなく、エルダー社員をはじめとするJR東日本グループ業務従事者の負担軽減と処遇改善に取り組むこと。
6. この要求に対する回答については、2023年6月9日までに行なうこと。
7. 支払い指定日は、2023年6月30日までとすること。

■ 要求の趣旨説明

はじめに

～新しい時代をつくり出す大きな力のために～

申35号「夏季手当に関する申し入れ」について、要求の趣旨と輸送サービス労組の考え方を述べます。

まず初めに、4月27日に公表された2022年度期末決算やグループ年次計画を踏まえて、輸送サービス労組としての受け止め、認識について話をさせてもらいたいと思います。すでに、深澤社長から「社員の皆さんへ」も出され、実に3期ぶりとなる黒字決算

を実現してきたことについて周知もされています。決算の詳細については多くを述べる必要はないと思いますが、単体で524億円、連結に至っては992億円の純利益を計上したことは、社員の皆さんへの中でも「前向きに、全力で」と書かれているように、コロナ禍において不安と恐怖の中、会社発足から36年の歴史の中でも初めての赤字という経営状況を克服するために全社員が奮闘してきました。この経営の黒字化を達成した原動力は、エッセンシャルサービスを担う鉄道人としての自覚と責任によるものだと実感しています。

「～新しい時代へ『モードチェンジ』の年～」と題したJR東日本グループ年次計画2023では、「これまで耐え続けてきた守りのスタンスから大きくモードチェンジし、いよいよ攻勢に転じていく時です」という社長メッセージがあります。この言葉は、社長の今後のJR東日本という会社を発展させて行くための決意の表れだと受け止めています。また、年次計画の中では「その成長のサイクルを加速させていく土台となるのは、キャッシュを生み出すしっかりとした財務体質の確立です。あらゆる知恵を絞って増収に努め、大胆に構造改革を進めることでコストダウンを実現していきます」という、今後の事業運営のあり方についても触れられています。しかし、「守りのスタンス」と言われているような「守り」に入っていたつもりはありません。不安に打ち勝ちながら業務に向き合い、そして黒字化を実現したことは守りなどではありません。さらに、「モードチェンジにより攻勢に転じていく」という事の前に、これまでの努力に報いるために社員への評価をモードチェンジしていただいた上で、今後のJR東日本の経営を考え、ポストコロナ社会に向けた展望を切り拓いて行くことが、新しい時代を作り出す大きな力になると考えています。

したがいまして、既に要求書も提出している通り、輸送サービス労組として2023年度夏季手当を「3.2か月+10万円」として要求します。この要求は、JR東日本の夏季手当交渉の歴史の中でも過去最高水準の要求だと思います。しかし、3.2か月+10万円という要求は、決して無謀な要求を掲げたとは思っていません。むしろ、新型コロナウイルスへの対応への苦労、構造改革、コストダウン、変革、融合と連携、職場・業務・働き方の3つの改革という多くの言葉が飛び交う中で、コロナ前とは比較などできない一人ひとりの働き度が増し、何よりも収入が激減する中で貯蓄を切り崩しながらの生活への苦労など、我慢の限界を感じながらも全社員が一丸となって実現した黒字化。この3年間を振り返れば当然の要求であると思っています。

～我慢の強要ではなく、

厳しい3年間を頑張り抜いた

職場の声に答える時！～

輸送サービス労組が「3.2か月+10万円」を要求する上で、その前提として申し上げたいのは「2023年度夏季手当の支給を従来の延長線上で判断するべきではない」ということです。今日も泊勤務の明けで交渉に参加させていただいていますが、退勤する際に組合員から「今日の交渉よろしくお願ひします！」と言われました。「交渉で話してくるから何か言っておきたいことはある？」と聞いたら、「黒字を達成して、GWも特急では車内改札が出来ないくらい混雑していた。駅案内にも行ったが本当に利用者が多かった。その中で頑張ってきた。この苦労にしっかり応えるべきだ」と思いを語ってくれました。これが職場の肌感覚であり、それを担った自信から出る言葉なのだと思います。会社は真摯にこの声を受け止めて、要求に応える必要があると思います。

誤解がないように申し上げておきますが、輸送サービス労組は、会社経営を蔑ろにした要求を掲げたことは一度もありません。私たちは現実を踏まえた要求を続けてきたと自負しています。最近では他労組も従来までの要求水準よりも引き下げた形が当たり前に要求を提出していますが、輸送サービス労組は2020年度の夏季手当要求から、従来までの要求水準に固執することなく、新型コロナの動向、それに伴う鉄道利用者の減少による厳しい経営状況を踏まえ、その中でも判断基準は「組合員の生活水準を低下させない」「健全経営に向かって進むことが出来るギリギリの要求」を検討し、真摯に経営に向き合い、かつ理性的に要求額を引き下げてきた経過があります。私たちの要求が「低額回答を引き出した」などと他労組からも批判を受けた時もありましたが、労働組合としても組合員に我慢を強要してきたと言われればそれまでかも知れませんが、労使共通の「経営の黒字化」という課題達成に向けた判断がありました。

実際には、2020年度夏季手当から先行きの不安や経営赤字を理由に、その支給額は要求を大きく下回る会社の判断として低く抑え込まれました。これまでの実績について申し上げる必要はないと思いますが、支給額を巡る認識は一致せずとも、それでも一時金という性質を踏まえて認識を合わせることを追求し、昨年の夏季手当交渉では3点の労使確認まで労使双方の認識を高めてきました。

1点目は、鉄道が未来永劫発展していくためには労使議論が必要であり、双方の立場を認め合いつつ、議論に踏まえ認識の一致を図っていくこと。

2点目は、黒字を達成した際には社員への還元を実施すること。

3点目は、社員が未来を展望できる労働条件の確立を図ること。

この確認は輸送サービス労組と会社の間でしか確認していません。1点目については、2023年賃金引上げ交渉でも議論を掘り下げ、様々な確認が行なえたように、認識一致に向けた基本的なスタンスは確立しつつあると思います。3点目は、すでに扶養手当見直し等も提案され、全ての社員に適用になる制度改正ではないものの、その前進を確認することが出来ます。残すは2点目の確認事項です。これは誰もが平等に受けるべきものですので、この確認事項を夏季手当で必ず履行することを求めます。

その必要性は一昨年から自主退職を選択する社員が増加していることは共通の認識に立ってと思っています。転職を考える理由が労働条件の悪化だけではないのかも知れませんが、どれだけ努力しても評価されないことへの不満、さらには赤字という経営状況の中でも「種を蒔き育てる」という考え方のもとで投資が繰り返される一方で社員に対しては我慢を強要する経営陣の姿勢に失望し、多くの退職者を生み出してしまった現実に向き合うべきだと強く指摘したいと思います。

～社員をどれだけ大切にす会社

であるのか証明する時！～

また、輸送サービス労組は「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」を掲げて、これまで様々な課題に向き合ってきました。職場ではジョブローテーション異動が止むことなく行われています。しかし、その異動の実態を見たとき、会社の言う「柔軟な働き方」とは一体何なのか疑問しか残りません。柔軟な働き方とは「社員のニーズに合わせて、労働時間や勤務箇所を自由にかつ柔軟に選択できる働き方」を指すのが一般的な考え方です。JR東日本は「一般」とはかけ離れていると感じざるを得ません。50歳を越えて新たな業種に異動することが柔軟な働き方なのでしょう

か。異動によって病に侵されることが、モチベーションの向上やチャレンジなのでしょう。私たちには会社の人事権を濫用したやり方に賛同することなどできるはずありません。これ以上、JR東日本の健全経営を実現するために努力した仲間たちを不幸にすることは直ちに止めていただきたい。「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」を実現するための重要な夏季手当交渉ですので、敢えて申し上げておきたいと思ひますし、第2回交渉の中でも議論させていただきたいと思ひますので、会社としても正しく認識していただいいただくよう要請します。

社員をどれだけ大切に考へているJR東日本であるかを証明する重要な夏季手当になります。職場の全ての仲間たちが夏季手当交渉に注目しています。社友会を批判するつもりで言うわけではありませんが、これまでの期末手当や賃上げ交渉のように「低額相場」を呼び込むような宣伝はほぼないと思ひます。それは「出来ない」という言い方の方が正しいのかも知れませんが、しかし、職場感覚を直に感じるからこそ、そのような対応になるのだと思ひます。経営陣の皆さんにもこの職場感覚を率直に感じてもらい、誰が見ても理解・納得できる回答を示すべきです。その経営体力は、この3年間で十分に蓄積してきましたので、要求に満額で答へる責任があることを理屈抜きに強く申し上げておきたいと思ひます。それが過去最高の水準で要求する輸送サービス労組の「3.2カ月+10万円」という要求の趣旨です。そして、この努力は全社員平等に評価されるべきです。したがって2項では成績率の適用をおこなうべきではないと要求しています。黒字達成が全社員の悲願であった以上、誰の努力だとか線を引くことなど出来ないと思ひます。この黒字達成の時期だからこそ、輸送サービス労組として初めて成績率を要求に加えておりますので、その

意味も正しく理解していただきたいと思ひます。

～経営責任を放棄せず、安全第一に

“選択と集中の投資、のなかで

“人への積極、投資の実現に向けて～

3項では、「定期昇給カット分(2021年4月)も上積みされた未曾有の物価上昇に対し、“生活の豊かさ”を実感し、“健康で文化的な生活”を保障するために全社員一律に20万円の特別手当を支給すること」を求めます。

2021年4月にJRグループ内で唯一の「定期昇給カット」という、組合員の奮闘を足蹴にするかのように、理解など到底できない対応をおこないました。一年間で積み重ねた経験に対する評価としてある「定期昇給」に経営状況を判断材料に加えた経営判断は、現場第一線で働く者の中では誰一人として理解することなど出来ませんでした。定期昇給カットはJR東日本で働く以上、一生付きまとうものです。「経営の黒字化のため」と言えば聞こえは良いかも知れませんが、では二期連続の赤字経営を経験した社員だけがその責任を負えばいいのか。そんなことを言えば、国鉄の経営赤字は私たち世代には関係なくなってしまう。しかし、国鉄から国民の財産たる鉄道を継承し、JR東日本という企業が地域の足を守り、安全な鉄道輸送を提供していることへの信頼が証明するように、過去の赤字なんて関係ないなど言えるはずありません。36路線72区間に対して「赤字だから切り捨ててしまえ！」では信頼を裏切ることしか生み出しません。その考え方が国鉄を継承した責任であり、誰かに責任転嫁することなど許されるものではありません。その意味で、定昇カット分を補填する必要性を強く訴えます。

2023年賃金引上げでは、基本給平均5,957円のベースアップを実現しています。報道によれば「大企業賃上げ率3.91%」で30

年ぶりの高水準とも言われていますが、「物価高に負けないベースアップ」を目指して精力的に団体交渉をおこなってきたことからして、その妥結額には不十分さを残していることも事実です。実際に、4月の消費者物価指数も3.4%上昇の報道もされているように、今後の電気料金の値上げも話題にあります。物価上昇に賃金が追いついていない状況が続いています。2023年賃金引上げ交渉では、社員の「生計水準」もベア決定の考慮要素にあるという回答を示していただいておりますが、コロナ禍での収入激減により十分な貯蓄もできなかった中で、社宅の退去期限を迎える前に持ち家購入に至っている社員も多くいます。会社がとった施策によって生活が汲々とする事態もつくり出されています。これらの事実も受け止めていただいて、第4項で求めているように「安全を第一にステークホルダーとの価値協創によるJR東日本グループの成長を実現するべく「人」への投資をより積極的に行うとともに、投資における「選択と集中」を徹底すること。」を実現することを求めます。

～グループ経営としての

JR 東日本本体としての責任で

グループ間格差是正とエルダー環境改善を～
第5項では「JR東日本グループにおける融合と連携がこれまで以上に重要であることから過度な業務委託費の削減を行うことなく、エルダー社員をはじめとするJR東日本グループ業務従事者の負担軽減と処遇改善に取り組むこと。」を求めています。2023年賃金引上げ交渉では『変革2027』においてJR東日本グループ全体の労働条件の引き上げが必要との問題意識で記載している。エルダーの諸先輩方の苦労にも応えていかなければならない。また、JR本体の責任を果たしていく」と回答をいただき、エルダー賃金の引き上げの判断をいただきました。しか

し、グループ会社に目を向ければ、JR東日本グループという枠内にありながらも、その環境の差は歴然な状況になっています。

4月27日の決算発表では、運輸事業の赤字が強調されています。説明資料にもあるように、バス、モノレール、J-TRECの収支が大きな影響を与えていることは事実です。グループ年次計画の社長メッセージには「JR東日本グループとしての真の実力を発揮し、成果を出していく一年です」という記載があります。職場では、この運輸事業の赤字をもって「真黒（シンクロ）」と言われているようですが、真の黒字を達成する必要性が訴えられているようです。しかし、グループで働く仲間たちはモチベーションの向上など感じることも出来ていません。特に、ジェイアールバス関東はベア500円という実態に落胆の色を隠せません。インバウンド需要も回復に向かい、首都圏の主要駅を見ても外国人旅行者の数は半年前と比較しても比べ物にならないほど増えています。バス関東でも成田空港への便を運行し、外国人特有の大きなスーツケースをポーターに指定された担当者が腱鞘炎や腰痛に苦しみながらトランクに積み込む業務をおこなっています。外国人旅行者の増加に合わせてバス利用者も増えていますが、運賃設定が安すぎて利用者増＝収入増という構図にはなり得ていません。これは景気やコロナの問題ではなく、極めて経営方針の問題です。J-TRECも同じことが言えます。公民鉄向けの車両製造が不振になっていることは理解しますが、一度はJR東日本グループの経営の第四の柱にまで掲げた「車両製造事業」の姿は、いつの間にか経営ビジョンからも姿を消してしまいました。海外事業展開は進展を見せつつも、企業買収までした成果は思うように出ていません。モノレールも旅行者が激減すれば通勤・通学利用が少ない路線である以上、収支は悪化するだけです。いま羽田アクセス線の建設も着々と進んでいますが、アクセス線が開業すればモノレールと競合する

ことになり、その収入は減少の道を辿ると思います。このような現実を生み出すことは、そこで働く社員の責任なのではないでしょうか。私たちはそのようには思うことが出来ません。JR東日本グループが収支構造を5：5にする経営方針を掲げています。品川再開発も「TAKANAWA GAETEWAY CITY（5月16日プレス）」という正式な名称が決定し、その「街びらき」を2025年3月に予定することもプレスされました。品川開発はJR東日本グループにとってビックプロジェクトです。このプロジェクトのために、巨額の設備投資もおこなわれ、2022年度決算ではフリーキャッシュフローのプラスに転じました。しかし、「TAKANAWA GAETEWAY CITY」の完成までに更なる投資も必要とされ、フリーキャッシュフローもマイナスに転じていく可能性も指摘されています。このプロジェクトの成功は、グループ経営の将来を大きく左右します。負債を増やしてでもやるべき事業として経営判断がなされたものです。決して「マイナス」になる責任は現場に押し付けられるものではないと思います。私たち輸送サービス労組は、会社施策に正面から向き合い議論してきました。それは今後も変えるつもりもありません。それは職場で施策を担う一人ひとりにとっても同じです。グループ経営に必要な判断があって、その為に今があることを考えれば、明日への活力として社員に負担を強いる経営は改めるべきであると指摘します。グループ会社に働く全ての人たちが幸福を実現することができるようにすることが、親会社であるJR東日本の責任です。蛇足ですが、先ほど紹介したジェイアールバス関東のポーターがトランクに荷物を積み込む場面に、駅の管理者が警備員を連れて巡回に来るそうです。労いの言葉を掛けるのではなく、ただ手を挙げて終わるそうです。これがグループ会社への本体としての対応の実情であることも伝えておきます。輸送サービス労組は、JR東日本ステーションサ

ービス、JR東日本運輸サービスに対しても夏季手当要求を提出していきませんが、親会社の責任をしっかりと果たし、グループ間の格差をなくすための経営努力を要請しますし、改めて社員への責任転嫁は直ちにやめて、社員への適正な配分を実施することを求めます。

～「真の笑顔と活気あふれる職場」の実現へ

～回答指定日までに要求満額回答を！～

この要求に対する回答は、2023年6月9日まで。支払指定日は、2023年6月30日までとすることを要求します。

何度も申し上げますが、夏季手当に対する期待は黒字化を実現した今だからこそ、これまでにない期待値に達しています。JR東日本に「真の笑顔と活気あふれる職場」を取り戻す時は今です。JR東日本で働きたいと心の底から思える会社にするのは、いま社員の努力に正しい判断をすること抜きに実現することは出来ません。そのための経営判断をおこなうことを最後に強く求めて、申35号要求の趣旨説明とします。

