



2021 年度夏季手当に関する申し入れ 5月28日、第1回団体交渉を行う!

輸送サービス労組から趣旨説明を行う!

「雇用」は社員のみならず、家族の人生を左右する重要な問題だ!

赤字決算については私たちも重く受け止める。深澤社長も述べていたように「雇用を守り抜く!」ことは、今夏季手当交渉の前提として労使の共通認識として確認したい。雇用を最優先することで賃金を減額するという究極の選択ではなく「雇用」と「賃金」は両輪でなければならない。

**エッセンシャルワーカーとして奮闘する社員の
期待に応えることが経営の責任である!**

コロナ以前と変わらない業務量が維持されている。誰もが赤字決算の危機感が煽られる重圧のなかで、安全を第一にお客さまからの信頼を守り抜くために奮闘してきた。エッセンシャルワーカーとして担ってきた労働は、その重要性和価値が補償されるべきである。2020年度決算の中で、賞与関係で428億円削減したことを示しているが、**私たちの「労働の価値」を低下させようとする経営判断には、明確に反対する。**

賃金を巡っては、JR東日本発足時に多く社員を抱えた関係で、基本給は低く抑えこまれ、第二基本給も同じ観点から退職金を低く抑え込むように制度設計したものである。その上で、月例賃金を補う意味も込めて、労使交渉の末に期末手当としての一時金を多く支給してきた歴史がある。期末手当は業績反映という性質があることは周知の事実だが、歴史を正しく認識した上で、今夏季手当の判断や、これまで減額されてきた昨年の夏季手当と年末手当について考える必要があることを経営陣は認識して頂きたい。

責任を持つ労働組合として、全ての仲間の労働条件を向上させ

「働きがい」「生きがい」を実感できる経営判断を強く求める!

会社にとって現場第一線で奮闘する社員の努力は経営を支える太い屋台骨であり、JR東日本を愛し、未来に残すために、誰一人として努力を惜しむ者はいない。社員の労働条件向上は、地域の足を守る社会的使命を完遂するためにも必須であり、働くことで「生きがい」が実感できる判断を強く要請する。過日提案された「現業機関における柔軟な働き方の実現」は新たなジョブローテーションとの整合性が保たれず、会社に対する帰属意識の醸成、維持・向上が図られないばかりか「安全性」「専門性」「人間性」を奪う**新たなジョブローテーション施策の中止・見直しと同時に廃止を求めます。提案された内容については、鉄道会社の維持・発展のために具体的に今後議論させて頂く。**

会社の現状認識 (要旨)

新型コロナウイルスの感染拡大のなかで社会的使命を果たして頂いていることには感謝申し上げる。会社発足後初の赤字を計上し、負債も1兆円増加し、運輸収入も引き続き厳しい状況を踏まえ「変革2027」のレベルの底上げ、新たな成長戦略を実現し、社員一人ひとりが健全な危機感をもって、自己啓発活動などに取り組むことが必要である。今後も更なる生産性の向上、構造改革、新たな価値を創造することが社員に求められている。

夏季手当の支給水準については、例年に比べて、極めて慎重に判断していく必要がある。

基準内賃金の

2.7 箇月+10万

昇給係数「2」に

よる特別昇給の実施

赤字決算から黒字基調へと日々奮闘し、

安全をつくりだしていることを正しく認識し、

ステークホルダーである労働者へ満額回答で還元をするべきだ!