

# 傲慢な経営姿勢を許さず、年末手当の要求満額をかち取り全組合員で組織強化・拡大を実現しよう！

## 1. 21春闘からこれまでの経過

21春闘では、新型コロナウイルス感染症による経営悪化に伴った赤字を理由に、ペアゼロだけでなく私たち労働者の経験労働が加味されている定期昇給においても昇給係数2がカットされる結果となりました。しかし、団体交渉において職場の苦労や努力、生産性向上、施策に向き合っていることなどが加味され、ゼロ回答から昇給係数2を引き出したと職場に押し付け議論をつくり出してしまいました。そのため、21春闘を大敗北と総括しました。この間、JR東日本会社は「コロナ前には戻らない」や「赤字だから」などの言葉で社友会を利用し社内世論をつくり出しています。職場ではコストダウンや消毒作業など、働き度は確実に高まっていますが、業務量が増加しているにも関わらず、賃金が減らされています。

私たちは、「現業機関における柔軟な働き方の実現」といった施策を担っています。しかし、2021年度夏季手当は2.0ヶ月、年末手当2.0ヶ月、年間で4.0ヶ月と過去最低の支給となりました。これにより年収が10%程度減少し、ますます生活が苦しくなっているのは言うまでもありません。2021年度期末手当に対するアンケート調査では、「生活費70.6%」「ローンの支払い47.1%」という結果が出ており、期末手当は組合員の生活にとって欠かせないものとなっています。

労働者がいなければ企業は利益を生み出すことが出来ません。労働者が働いて得た利益が還元されず、企業内に内部留保として蓄えられているのが実態です。2022年度夏季手当における団体交渉では、会社は「最大限出来る回答」という言葉を繰り返し強調しています。そのため、組合員の声を基にした東労組の要求とは乖離があり、緊急申入れを行いました。その中で黒字後の還元について、一定の労使認識を合わせてきました。

黒字化を実現したのは言うまでもなく、私たち組合員の努力があつてのことであり、今こそ私たち労働者へ還元するべきではないのでしょうか？

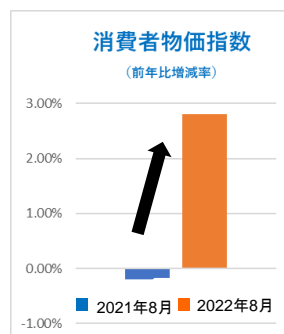
## 2. 私たちを取り巻く情勢について

コロナ禍やロシアによるウクライナ侵攻、円安の影響により、生活必需品や電気代などの値上げが急速に進んでいます。

### ◆止まらない値上げ

政府が発表した8月の消費者物価指数は、2.8%となり前年を3%上回るなど12ヵ月連続で上昇↑。

今後も更なる値上げが見込まれており、10月は約6,700品目の食品や飲料が値上げし、今年1年間で再値上げも含めると約20,700品目にもなり、平均値上率が14%に達することが明らかになっています。



### 主な品目の値上げ率

電気代	21.5%
ガソリン代	6.9%
都市ガス代	26.4%
食用油	39.3%
食パン	15.0%
灯油	18.0%
ルームエアコン	12.5%

### ◆円安が進むとどうなるか？

9月22日、円相場が24年ぶりの1ドル＝145円台に！

※専門家の試算によると、ガソリンなどの資源高となり円相場が1ドル＝145円の水準が続く場合の世帯支出は

**年間82,000円の負担増！**

### ◆私たちの賃金について

9月6日に発表された1人あたりの実質賃金は、前年同月比で1.3%減少し、4ヵ月連続でマイナス↓

**エネルギーや食品の価格高騰による物価上昇に賃上げが追いついていないのが現状！**

10月11日から入国者数の上限撤廃、個人旅行の解禁、ビザなし渡航の解禁を行い、インバウンドの回復が見込まれています。

物価上昇が続く中で賃金が上がらなければ、職場で働く組合員の生活はますます苦しくなるばかりです。私たちの生活を維持・向上させるためには、手当を含めた賃上げを堂々と要求していくことが必要です。

### 3. JR東日本の情勢について

JR東日本から、突如として今後の地方路線の存続や私たちの雇用に関わる問題が報道されました。

- ◆7月28日 2019年度の一日の平均利用者数が2000人未満の地方路線の収支を開示。
  - ・ローカル線35路線66区間において、合計693億円の営業赤字に！
  - ・特に利用者の減少が深刻な一日の平均利用者数が1000人未満の区間は30路線56区間。  
その中には久留里線の久留里～上総亀山間も含まれています。



- ◆8月31日
  - ・ワンマン運転の拡大や車両や線路などの保守作業のデジタル化、みどりの窓口の閉鎖などによって、鉄道事業に関わる人員を現在の約3万4000人から3万人未満に削減する。
  - ・希望退職は募らず採用を抑制し、自然減と配置転換で対応する。配置転換は非鉄道事業の不動産や流通、駅ナカなどの成長分野に行うという方針が報道されました。

組合試算で5年後に3000名以上の配置転換が可能であることが分かっています。しかし、自然退職だけでは1000人程度であるため、必然的に会社は鉄道事業に従事する社員をIT・Suica事業や生活サービス事業などへ出向を含めた配置転換を行なうことが考えられます。今後の私たちの雇用に関わる問題であり、私たちは雇用を守るためにどうすべきか議論していく必要があります。

#### 第1四半期決算で全ての収益・利益が黒字転換!!

コロナ制限の解除によって鉄道を利用するお客さまは回復してきており、7月29日に発表された2023年3月期の第1四半期決算は増収増益となり、各セグメントで増収増益を達成し、3年ぶりの黒字転換を実現しました。また、お盆期間のご利用状況については、新幹線・在来線の利用者は全体で237.4万人で、前年から119.8万人増加し、対前年比198%になりました。

単体決算 (単位：億円)	営業収益	営業利益	純利益
2022年3月期第1四半期決算	3,089	△379	△507
2023年3月期第1四半期決算	4,132	315	281
増減額	↑1,043	↑805	↑788

連結決算 (単位：億円)	営業収益	営業利益	純利益
2022年3月期第1四半期決算	4,333	△552	△769
2023年3月期第1四半期決算	5,576	402	189
増減額	↑1,242	↑955	↑958

### 4. JR東日本の経営姿勢について

この間、各種施策が矢継ぎ早に実施され、職場では十分な説明も無く、多くの社員が理解しない中で進められています。組織再編ではユニット制を導入し、支社の業務が現場に移管され、柔軟な働き方では、様々な業務を担う多能化が目指されるなど、私たちの働き方が大きく変化しています。また、現業機関における新たな役割としてのイノベティブスタッフの新設は、管理者の行っている業務をより安い手当で担わせることで、更なる効率化を図ることや、手当を貰いたいがために職場での競争が加速していくことが考えられます。

会社はこれまでの期末手当交渉時には、業績が好調な時は突出感・先行き不透明、業績が悪化した時は足元の動向を理由に賃金カット、業績が回復すれば好循環をつくり出すことによって還元できるなど、常に理由をつけて支払う気はありません。2022年度夏季手当では、6月10日までの回答に対して、6月7日に回答を示し、私たちの職場でのたたかいを高揚させないために、意図的に早期回答しています。また、回答を出した翌日には、副社長が参加した人材戦略部主催の懇親会で、泥酔した社員が緊急搬送される事態が発生し、社長は記者会見で謝罪と処分を発表したものの、社員には何の説明もなく、抗議も受け付けない傲慢な経営姿勢に対して、怒りの声が出ています。



私たちは、鉄道の社会的使命を遂行するために、コロナ禍であっても感染対策に細心の注意を払いながら、安全・安定輸送と良質なサービスの提供に最大限努力してきました。その努力を足蹴にされたと言っても過言ではありません。経営姿勢に対する不満は賃上げや施策、人事異動、安全問題など、さまざまな場面で多く噴出しています。このような経営姿勢を是正するためにも、組織強化・拡大を更に推し進め職場でのチェック機能を発揮していきましょう。



## 5. 傲慢な経営姿勢により現れるJR本体・JESS・バス職場の事象について

会社は、変革2027の実現のために、職場で働く組合員の生活や労働実態を無視した各種施策の実施や職場運営を行っており、その結果、JR本体・JR東日本ステーションサービス（JESS）・ジェイアールバス関東の各職場においてさまざまな問題が発生しています。

### 【JR本体】

#### ■キャリアプランを無視した人事異動

本人のキャリアプランを尊重しない異動が多く職場で発生しています。異動者の納得感が施策のポイントであるにも関わらず、本人が描くキャリアプランが全く尊重されず、職場の管理者から意識付けのためのコミュニケーションも無いため、納得感がありません。

また、異動を告げられた際に現場長から「国労の青年部長が責任を取らされてクビになった。」などと、異動した先での脱退を仄めかす脅しともとれるような言動が行われています。異動によって労働組合の弱体化を狙っている事や、決めた事には従えといった傲慢な経営姿勢が見えます。

#### ■見習いを行わずに担務に就けた安全軽視の事象について

成田駅において、担ったことのない担務に、見習いを行わずに担務に就けるという事象が発生しました。必要な教育・訓練を受けずに、やったことのない担務に就くことについて皆さんはどう思いますか？

今回の事象は、安全がトッププライオリティと言ってるにも関わらず、安全を軽視した会社姿勢が見えます。

### 【JESS】

#### ■生活実感を無視した会社姿勢により進む社員の離職問題について

一昨年前の大幅赤字を理由に委託金の削減を行ったことで、通期の決算は減収減益となり、その煽りを受けて22春闘ではベアゼロ、夏季賞与の減少に繋がりました。

その結果、社員のモチベーションが低下し、今後の生活に不安を感じた社員の転職が止まらず、毎年新入社員の1割程度が入社1年以内に退職するなど、離職者の増加が問題になっています。

#### ■職場実態を無視した会社施策により、技術継承が進まない問題について

JESSの職場には多くのエルダー出向者が業務に就いていますが、JR本体を含めた施策の実施によって、駅の無人化やみどりの窓口の廃止が進められ、技術継承が課題となっています。

また、若手社員のモチベーションの低下や離職者の増加も、技術継承が進まない要因になっています。

### 【バス】

#### ■慢性的な要員不足に向き合わない安全軽視の会社姿勢について

バス職場では、指定された待機場所が変更となったことで、法律で定められた連続乗務時間の4時間をオーバーする行路になるため、その際の救済処置として、休憩を取ることが義務付けられていますが、拘束時間が長くなったり、望まない時間帯で休憩が設定されています。その結果、実乗務時間が法律で定められている上限ギリギリとなり、疲労度が増しています。

また、慢性的な要員不足による休日勤務が多発し、さらに負担が増加するといった負の連鎖に陥っています。人材確保が急務となる中、賃金も上がらず、生活が困窮し、安全軽視の経営姿勢に不満を持つ社員が増え、転職する人が後を絶ちません。

こうした会社姿勢は何故生み出されてしまうのでしょうか？それは、会社のチェック機能を果たしていた東労組の組織力が弱くなってしまったからです。それに加えて、会社が変革2027の目的達成のために、施策を強引に推し進めた結果、職場でさまざまな問題が発生しています。

このような会社姿勢に立ち向かうためには、組織強化・拡大が必要不可欠です。本人希望や生活設計を無視した人事異動や施策が進められている今だからこそ、職場で発生する現象を掴み、本人に寄り添った運動を通じて、JR東労組の必要性を自覚する仲間をつくり出し、組織拡大を実現していきましょう。



## 6. 私たちのたたかう方向性

これまでお伝えしてきたように、列車の運休を発生させず、安全・安定輸送を確保しているのは、私たち組合員の努力があったからに他なりません。夏季輸送の好調や2022年度上期の黒字予想を見ても、会社は私たちの年末手当要求に満額回答で応えるべきです。

鉄道の安全は、経験労働とチームワークで成り立っています。経験を積み上げても評価されず、「自分さえよければ」という意識が今まで以上に蔓延すれば、社員間の競争が激化し、鉄道の安全は崩壊してしまいます。また、営業・運輸・設備・企画部門といった系統ごとに分かれていたものが組織の再編により、「融合と連携」のもと働き方が変化していく中で、職場ではさまざまな事故や事象が発生しています。会社は発生した事故や事象に対して原因究明を行わず、一方的に個人へ責任を押し付けています。このままでは、福知山線脱線転覆事故のようなお客さまの命を奪う事故が発生しかねないと危惧しています。

今年は、JR東労組結成35年の節目を迎えます。労働組合として経営のチェック機能を果たし、組合員が「安全・健康・ゆとり」を持って働ける職場を、私たち組合員一人ひとりがつくり出さなければなりません。職場からたたかいをつくり出さなければ、コンプライアンス違反や不祥事の隠蔽、過度な効率化や運行優先体質、赤字を理由にした賃金・手当のカットが当たり前になり、評価型の賃金制度へ改悪していくのではという危機感を持っています。

命を脅かす事象に対して真摯に向き合わない経営姿勢は、「安全がトッププライオリティ」になっていないことの現れです。このような経営姿勢に立ち向かうために、中央本部から提起されている「新たな施策に対する5本柱」をもとに、職場からの議論と実践で、組織強化・拡大に向けて全組合員で奮闘していきましょう。



年末手当満額獲得  
に向けた「私の要求」!

所属

## ■新たな施策に対する5本柱

- ① 年功賃金の廃止反対! 手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対! 更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう!
- ② 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう!
- ③ 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう!
- ④ 拘束時間内における副業は反対してたたかおう!
- ⑤ 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう!

# JR東労組 千葉地本