

## 2021 年度夏季手当妥結に関する見解について

本日、9時から申 20 号「2021 年度夏季手当に関する申し入れ」の団体交渉（第 3 回目）を行い、会社から基準内賃金の 2.0 ヶ月の回答が示されました。しかし、私たちが要求した夏季手当 3.0 か月、コロナ禍における奮闘を踏まえた 0.3 か月、生活の安定を求め一律 5 万円加給の要求から大きく乖離した回答に席上での妥結はせず、持ち帰り本部と各級機関代表者で検討してきました。その中で、超低額回答に対する怒りと悔しさをバネに更なる組織強化拡大に結実させていくことを確認して妥結しました。

2020 年度期末決算は、コロナ禍の影響を受けて単体は営業収益・運輸収入が 2 期連続の減収かつ過去最低となりました。連結も 2 期連続の減収、期末決算として過去最低の営業収益となりました。会社は、団体交渉において「夏季手当は持続的な成長を実現していく観点から足元の業績を見て慎重に判断する」「これまでにない厳しい判断をせざるをえない」と主張し、超低額回答を通じた人件費の削減を図ってきました。この足元業績という見解は、社員の生活の安定的保障を後景化させることを意味しています。また、決算状況を踏まえて、『変革 2027』の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向けて、「現業機関における柔軟な働き方の実現について」を提案してきました。このことは、JR 本体やグループ会社における労働力不足の解消とコスト削減を目的に、次期ダイヤ改正でのワンマン運転の拡大などの効率化を図り、車掌業務を大幅に削減することを通じて、大量に生み出された要員を活用することを狙っています。そして、統括センターや営業統括センターによる職域拡大で、「いつでも、どこでも、なんの仕事でも」担わせようとしています。また、「職名の見直し」により、職務の役割や貢献度を重視させ、21 春闘回答による「昇給係数 2」や新卒一括採用の急減と併せて、短期不安定雇用と昇給なしの低賃金の固定化を図る「ジョブ型雇用制度」を完成させようとしています。一方、「副業を許可する場合の取り扱いについて」の説明がされました。会社は、多様な経験を通じて社員の成長を促すことを名目に、グループ会社の労働力確保と経費を削減するために、社員に昇給のカットや夏季手当の減額など、賃金の目減りをグループ会社での副業（アルバイト）で補填させ、単純労働で実質長時間労働を強いるようとしています。

ところで、社友会は「コロナ禍でボーナスが出たことに満足している」「定昇やボーナスを元に戻すには、増収やコストダウンに取り組むことだ」と発言し、自らの賃金や労働条件の改善を放棄しています。また、JR 東労組は「21 春闘を成果からなし崩し的に敗北」と言い換えた汚名を返上するために夏季手当での「再申し入れ」を提出するパフォーマンスを取りました。その一方で、「人にしかできない業務」を掲げ施策を容認し、組合員に増収活動を担わせています。このような「展望」のもとで依然として脱退が続いています。

中央本部は、組合員から「年末手当の減額や昇給係数のカットで生活が厳しい」などの生活実感に基づいた要求を掲げ、不退転の決意で団体交渉に臨みました。団体交渉では、「日々感染への不安や恐怖を覚えながら業務に従事している組合員の努力に応えるべきだ」と主張し、組合員の生活の安定を保障するために満額回答を強く求めてきました。職場では、『命と生活と自由』を掲げ、新型コロナウイルス 4 つの重点課題を推し進め、夏季手当満額回答にむけて闘いを構築してきました。そして、その只中で社友会や JR 東労組からの加入を待ち取り、コロナ禍で雇い止めになっている民間労働者をひがし労の旗の下に結集してきました。

JR ひがし労は、夏季手当の敗北による満腔の怒りをバネに、直面する「現業機関における柔軟な働き方の実現」に示される職域拡大・職名の見直し・業務の融合化に抗して、安全・働きがいを堅持します。また「グループ会社」での副業を通じた実質労働時間の延長に反対し本来業務を重視します。さらに、コロナ禍で困窮する労働者の結集を図っていきます。最後に「コロナ禍において『命と生活と自由』『職場と仕事』を守り、組織の強化・拡大を成し遂げ、日本労働運動を創造しよう！」をスローガンに、第 6 回定期大会の圧倒的成功を待ち取ることを明らかにし、2021 年度夏季手当妥結にあたっての見解とします。

2021 年 6 月 10 日

J R 東労働組合中央執行委員会