

～団体交渉～ ピックアップ！

年末手当 第1回目

NO. 6

2021年10月30日

発行: JR東労働組合
業務部

申8号「2021年度年末手当に関する申し入れ」について

第1回目の団体交渉を行う！

概要 最初に、ひがし労として申し入れた①全組合員に基準内賃金の3.3か月分の支給、エルダ一組合員に対する精勤手当（年末支給分）の同様の支給②厳しい生活実感等を考慮し、生活の安定を保障する観点から全組合員に一律10万円の加給③成績率を適用しないこと④回答指定日11月12日まで⑤支払指定日12月9日までの要求について趣旨説明を行いました。

本部からは、「業績が厳しいことは十分理解しているからこそ、真摯に業務に向き合ってきた。」
会社は組合員の思いに応えるべきだ」「昨年から3期連続で年末手当が大幅に減額となり、『21春闘』では生涯賃金に影響する昇給係数までもが減額された。この1年半の間に年末手当だけで約80万円の減額となっている。今回も減額されたら生活できない」「一部社員から経営状況を理由に賃金引下げや年末手当の減額は仕方がないとの意見が出されている。しかし、労働組合として賃金交渉は当然であり、生活実感に基づいて満額要求を求める」「会社は業績が好調な時には先行きの不透明さを理由に出し渋り、業績が悪化すれば減額してきた。厳しい状況に立たされている私たちの要求に応えなかったらいつ応えるのか。もう限界である」「経営状況も改善が見込まれる中、会社の支払い能力は十分にある。好循環を生み出すためにも社員にしっかりと還元すべきだ」と主張し、10月28日に発表された2022年3月期第2四半期決算からも収入は回復傾向にあることから現場において苦労や努力を惜しまず頑張っている組合員の切実な思いをしっかりと受け止め、この厳しい状況を乗り切っていくためにも、会社として満額回答することを強く要請しました。

会社からは、「様々な感染症対策をしながら、安全安定輸送や質の高いサービスを提供し当社の社会的使命を果たしていること。職場の中で様々な改革に向けて課題に取り組んでいることに感謝を申し上げる」と前置きをした上で、年末手当の議論にあたっては、「会社の持続的な発展が、社員還元のさらなる充実、働きがいの向上、社員家族の幸福の実現につながっていくという考えのもと、第2四半期決算で大幅な赤字を計上した。さらに通期の業績予想を下方修正し、非常に厳しい経営環境と直面する経営課題について認識を共有することが、今期の年末手当の議論の前提になる」「すでに社員の皆さんには、柔軟な働き方や系統横断的な取り組みなどに様々な形で踏み出しているが、ポストコロナ時代に向け変革2027のレベルとスピードを上げさらなる収益力の向上及び、構造改革、系統を超えた取り組みをさらに推進していくことが必要である」と現状認識を示し「これらを念頭に置き支給水準については、極めて慎重に判断しなければならない。総合的に判断していく必要がある。真摯に議論を進めていきたい」と基本スタンスを明らかにしました。

次回交渉では、組合員の負託に応えるため要求満額獲得に向け交渉に臨みます。

■組合の趣旨説明及び会社の現状認識は以下のとおりです。

《組合》趣旨説明

J Rひがし労として、申8号「2021年度年末手当に関する申し入れ」における要求内容ならびに団体交渉を進めるにあたっての考え方について、説明をさせていただきます。

会社は、昨日10月28日に2022年3月期第2四半期決算を発表し、単体決算は、前年度における新型コロナウイルス感染症の影響に伴う反動により本業における収益力を表す営業収益は6,256億円(対前年115.6%)となり、前年度同期比846億円増加しました。しかし、新型コロナウイルス感染症による影響を受ける前の水準には回復せず、四半期当期純損失は1,203億円となり、2期連続で損失を計上しました。一方、連結決算は、セグメント別に見た場合、運輸事業ならびに不動産・ホテル事業においては運輸収入やオフィスビルの賃貸収入の増加により増収増益となったものの、流通・サービス事業においては減収増益となり、また、その他事業では、これまで堅調であったICカード事業関連の売上の減少もあり、減収減益となり、営業収益は8,778億円(対前年111.5%)、四半期当期純損失は1,452億円となり、単体決算同様、2期連続で損失を計上しました。このことは、新型コロナウイルス感染症により緊急事態宣言が発令されるなど影響が長期化し、鉄道事業をはじめ、すべての事業において売上への回復が遅れていることが原因であると考えています。会社は、このような状況を理由に昨日、4月28日に発表した連結決算における通期業績予想について360億円の黒字から1,600億円の赤字へと大幅に下方修正しました。

しかし、その反面、まだまだ不透明感は拭いきれないものの、ワクチン接種や治療薬等の開発により、現在、新型コロナウイルスにおける感染者数は減少傾向にあります。また、これまでの社内における様々な施策や政府による経済活動を重視した取り組みが徐々に動き始めたことから、お客さまの移動需要が大きく回復に転じ始めています。緊急事態宣言等解除後明らかに窓口のお客さまは増えています。私自身、駅業務を行う中において日々そのことを感じています。そのため、会社は11月の新幹線の減便について取りやめました。現に今年度における鉄道営業収入は対前年と比較して、緊急事態宣言の発令により、8月、9月における減少はあったものの、第1四半期と合わせた場合、第2四半期は102.2%、上半期では121.5%となっており、回復傾向にあります。そして現在もこの状況は続いています。このことは、新型コロナウイルス感染症による経営への影響は、底は脱したと言えます。そして、このことが先の見えない暗い状況に「ヒカリ」を照らし、社員のモチベーションアップにも繋がっています。

当社にとって、この厳しい状況を少しでも好転させるためには、現在、会社が行っている鉄道事業以外の施策を推進していくことも必要ですが、何よりもお客さまの移動需要を鉄道利用へと転嫁させていくことが、今後における経営状況を改善させるための大きな柱になると考えています。

社会全体の状況は、10月15日に内閣府が発表した10月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている」との認識が示されました。また、企業収益については持ち直しており、業況判断についても「一部に厳しさは残るものの、改善の動きがみられる」との認識が示されています。また、総務省が10月22日に発表した9月の全国消費者物価指数は原油価格の上昇を背景にガソリン価格や電気代が大幅に上がったことなどから、生鮮食品を除いた指数が前年同月比0.1%上回り、1年6か月ぶりに上昇に転じました。今後は原油価格の高騰が続き、数ヶ月遅れて電気代やガス代に反映される恐れがあると言われてしています。しかし、実質賃金は低下しており、生活は厳しさを増しています。その一方で観光需要への喚起により宿泊費は前年同月比43.1%上昇するなど回復の兆しが見えています。今後、経済活動が好転すれば、サービスの物価が上昇する可能性は高くなります。今後は当社をはじめとしたサービス業が個人消費への牽引役となり、景気回復に向けたペースを加速させていくことが必要であると考えます。しかし、これまで同様に企業が新型コロナウイルス感染症における影響を理由に賃金を減額するような事態が続けば、この好転しかけている経済状況を持続することはできないと思います。

一方、国税庁が9月29日に公表した「令和2年分民間給与実態統計調査結果」によると、日本における2020年度平均給与は433万円となり、前年比0.8%と2年連続で減少しました。現在、日本では、新型コロナウイルス感染症による影響を理由に給与額は落ち込んでいます。また、長引くデフレにより、企業による投資が行われず、経済の悪循環に陥っています。そして、現在は給与額が減少しているにもかかわらず、原材料価格の高騰により物価が上昇し、生活は困窮しています。そして当社において働く組合員も度重なる賃金引き下げやボーナスの削減により、これまで以上に厳しい状況に晒されています。

今後、新型コロナウイルス感染症がいつ収束するのかは不透明ですが、政府による大規模な経済対策等によって徐々にインフレ基調となる可能性もあり、実質賃金が上がらなければ賃金が物価上昇に追いつかず、私たちの生活はさらに厳しいものになります。

今こそ、企業としての「英断」が求められています。

しかし、このような中、会社は、昨日行われた記者会見において、労使間における団体交渉が行われる前にもかかわらず、「さらなるコストカットに取り組む。社員の賞与の削減などを行う可能性もある」と言及し、年末手当について引き下げを含めた検討に入ることを明らかにしました。この発言は、あくまでも削減ありきと捉えるべきであり、私たちが求めている組合員の努力に報いるとの姿勢は1ミリも見られません。第2四半期決算で、営業費は665億円減少しましたが、その三分の一にあたる232億円は人件費、つまり私たちの賃金の減少によるものです。その上で、またもや会社として一番手っ取り早い人件費の削減を行うことを通じてコストカットを図ろうとする会社の姿勢に怒りが湧きます。

私たちは、今回、年末手当に関する申し入れの提出に向けて、組合員をはじめ、多くの社員のみなさんと生活実感をもとに議論を進めてきました。

組合員からは「業績が厳しいことは十分理解している。しかし、その状況を理解しているからこそ、真摯に業務に向き合ってきた。会社はそのような組合員の思いに応えるべきだ」「昨年から3期連続で期末手当が大幅に減額となり、『21春闘』では生涯賃金に影響する昇給係数までもが減額された。この1年半の間に期末手当だけで約80万円の減額となっている。今後も減額されたら本当に生活できない」「一部社員から経営状況を理由に賃金引下げや期末手当の減額は仕方がないとの意見が出されている。しかし、私たちは労働組合として賃金交渉することは当然のことであり、生活実感に基づいて会社に満額要求を求めべきだ」「会社は業績が好調な時には先行きの不透明さを理由に出し渋り、業績が悪化すればそのことを理由に減額してきた。今、厳しい状況に立たされている私たちの要求に応えなかったらいつ応えるのか。もう限界である」「今後、停滞していた経済活動が徐々に動き出し、経営状況も改善が見込まれる中において、会社としての支払い能力は十分にある。社会における好循環を生み出すためにも社員にしっかりと還元すべきだ」など悲痛な叫びが組合員のみならず、多くの社員から出されています。

私たちはこのような厳しい状況だからこそ、組合員からの生活実感に基づいた切実な思いに応えるため、2021年度年末手当について次の通り申し入れます。

1点目として、2021年度年末手当については、全組合員に基準内賃金の3.3か月分を支給すること。なお、エルダー組合員に対する2021年度精勤手当（年末支給分）についても同様に支給すること。

2点目として、2021年度年末手当の支給にあたっては、厳しい生活実感等を考慮し、組合員の生活の安定を保障する観点から全組合員に一律10万円を加給すること。

3点目として、2021年度年末手当の支給にあたっては、厳しい経営状況を鑑み、賃金規程第145条に掲げる成績率を適用しないこと。

4点目として、回答指定日については、2021年11月12日までとすること。

5点目として、支払指定日については、2021年12月9日までとすること。

以上、5点について、組合員の総意に基づき要求します。

次に、このような要求に至った根拠ですが、その前提は労働組合として組合員の厳しい生活実感等に基づき、生活の安定を確保するということです。しかし、その状況はこれまでの期末手当ならびに昇給係数の削減により、改善されるどころか、さらに悪化しています。

現在、新型コロナウイルス感染再拡大への懸念はあるものの、感染者数が減少し、経済活動が大きく動き出していることから景況感はさらに改善することが見込まれ、当社においてもその影響を大きく受けることが想定できます。また、当社における経営状況が非常に厳しい状態であることは認識しつつも第2四半期決算においても下半期においては赤字幅が大幅に改善されることが明らかであり、経営状況は徐々に好転していくと考えています。社長からのメッセージ、社員のみなさんへというメッセージの中にもそのようなことが述べられていたと思います。このことから基本要件に関する支払い能力は十分にあると考えています。さらにこの間も内部留保について議論してきましたが、会社は「会計上の概念であり、現金としてため込んでいるものではなく、不動産など様々な形に変えられていることから、これを切り崩すことは難しい」としています。しかし、法人税の引き下げなどにより、利益水準が上がり、利益剰余金として積み上がっていく傾向にあることは間違いありません。このことから会社の判断次第では社員に還元することは可能であると考えています。

また、今回も夏季手当要求と同様に組合員の厳しい生活実感等を考慮し、組合員の生活の安定を保障する観点から全組合員一律10万円を加給することを要求しました。3期に亘る期末手当ならびに昇給係数の減額は、組合員の生活を一変させました。このことから労働組合として組合員の生活の安定を保障するため、要求することとしました。

成績率の適用については、これまでも主張させていただいておりますが、厳しい経営状況と社員同士が丸となってこの難局を乗り越えるためにも特定の社員への支給は行わず、全社員に一律に還元すべきであると考えています。

組合員は、私たちの要求に対する会社からの真摯な回答を強く臨んでいます。

この後、会社からの現状認識において、第2四半期決算ならびに通期業績予想における下方修正という状況に踏まえ、これまでと同様に、当社を取り巻く国内外の動向や中長期的な経営課題、そして公共性の高い当社における特性などから慎重に判断することが必要との考え方が述べられると思いますが、決して真摯な回答とは言えず、会社による「常套句」としか聞こえません。それは、社員に対する会社の姿勢が見えないからです。

毎回申し上げていますが、期末手当は業績に応じて支給する性質のものであることは十分理解しています。しかし、会社はこれまでも業績が好調だったとしても私たちの要求には応えていません。組合員の声にもあったように、会社は業績が好調な時には「今後における経済状況が不透明なため、慎重に判断しなければならぬ」と主張し、業績が悪化した時にはさらに厳しい経営状況を理由に支給額を抑制してきました。会社における業績が悪化した場合、必ず最初に削減されるのは人件費であり、私たちはその都度、非常に苦しい思いを強いられてきました。では「いつになったら私たちの要求に応じてくれるのか!」ということです。人への投資が二の次では会社の発展は望めません。人、つまり社員あっての会社であることをあらためて受け止めるべきです。

また、過日開催した団体交渉においても「社員に意欲を發揮してもらい、仕事に対するモチベーションを上げてもらうことが一番重要なポイントだ」と施策を推し進めるうえで明言をされています。

業績が悪化した原因は社員ではありません。そのことははっきりしています。だからこそ、社員は業績が好調な時以上に会社の姿勢を見えています。私たちは社員の安定した生活を保障することこそが会社としての社会的責務であり、このことが社員の成長意欲に繋がると考えています。

今年末手当要求は、理屈ではありません。私たちの生活がかかっています。それほどまでに組合員をはじめとする社員は厳しい状況を強いられているということを是非受け止めていただき、会社として真摯な回答をお願いいたします。

最後にあらためて述べさせていただきますが、このような厳しい状況下においてもここまでの業績を生み出してきた根拠は、言うまでもなくJR東日本グループに働くすべての社員が「変革のスピードアップ」にしっかりと向き合い、社内外における急激な環境の変化に柔軟に対応し、現場において安全・安定輸送を基礎にサービス品質の向上に向けて日々、努力してきたことにあります。そのために、現場において苦勞や努力を惜しまず頑張っている組合員の切実な思いをしっかりと受け止め、この厳しい状況を乗り切っていくためにも、会社として満額回答していただくことを強く要請し、JRひがし労としての趣旨説明といたします。

《会社》現状認識

貴側の現状認識、確かに承りました。真摯に議論してまいりたいと思います。貴側の要求を受けまして、会社の現状認識について申し上げたいと思います。まず、社員の皆さんには引き続き、様々な感染症対策をしながら、安全安定輸送や質の高いサービスを提供しまた直近では、10月7日に千葉県北西部で発生した地震の対応、10月10日に発生した蕨変電所での火災の対応など当社の社会的使命を果たしていることに、まず心より御礼を申し上げます。また、この変化の時をチャンスと捉え職場の中でも様々な改革に向けて、アイデア出しながら様々な課題に取り組んでいることについても改めて感謝を申し上げます。

業績と足元の動向でございますが、令和3年度の、第2四半期決算については前年度、新型コロナウイルスの反動で、増収とはなっておりますが、第2四半決算としては、過去2番目に低い、営業収益、運輸収入となっております。また本業の力を示す営業利益は、大幅な赤字を計上し、通期の業績についても業績予想を下方修正する非常に厳しい状況にあります。足元10月の鉄道営業収入についてですが、緊急事態宣言が解除されたものの、コロナ禍前と比較すると、定期外収入は前々年度、対前々年度で約70%に留まっております。当初の業績予想と比較しますと今年8月には、約80%まで回復すると想定していたことから比較すると依然として厳しい経営状況であると言わざるを得ません。減収に対応するための社債などの発行によりまして、会社発足から30年以上かけて約3兆円返済してきた有利子負債これが1年間で約1兆円増加するなど、財務的にも非常に厳しい経営状況であることは、この間ご説明を申し上げている通りである。

経済動向につきましては、内閣府が発表した10月の月例経済広告では、景気は新型コロナウイルス感染症の影響により依然として厳しい状況にある中、もち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっているといった認識が示めされております。緊急事態宣言等が解除されたとはいえ新型コロナウイルス感染症の影響が依然として続き、特に旅行、外出といった個人消費が弱い動きとなっております。先行については、感染拡大の防止策を講じ先進国の中でも上位でワクチン接種が進む、そういった中でかつての生産の効果や海外経済の改善もあって景気が持ち直していくことが期待されるものの、引き続き内外の

新型コロナの動向や、サプライチェーンに起因した原材料の高騰による社会リスクの高まり、こういったものに十分注意する必要があります。さらにワクチン接種が進んだ諸外国において感染再拡大する例もあり、引き続き景気動向への影響について予断を許さない状況にあるという認識でございます。中長期的な見通しではありますが、一時は全都道府県に発令されておりました緊急事態宣言などが、9月末までに全国的に解除され新型コロナ対策として講じてきた行動制限を緩和する実証実験が開始されるなど、経済、社会活動の回復に向けた動きがみられることから、当社としても一定のご利用の回復、これを期待しているというところであります。一方で新型コロナウイルスの影響により、人々のライフスタイル、働き方や価値観、大きく変化し、特に通勤、出張などのビジネス需要が、コロナ前の水準に回復する見通しを立てることは、非常に厳しい状況にあります。そのような中、変革2027の実現に向けた取り組みのレベルと、スピードを上げ、ポストコロナ時代に求められる新たなテーマに対応していくことが求められます。お客さま一人ひとりに焦点を当てた価値提供へと活動を展開する新たな価値を創造することで、収益力を向上させ企業の持続的な成長を実現することで、社員の働きがいや労働条件の向上、そして社員の幸福の、社員家族の幸福の実現に繋がるという好循環を産み出したいと考えております。厳しい経営状況から反転し、新たな成長軌道に乗るためには、大胆なビジネスモデルの転換が必要であり、その新たな価値の創造を担うのは、高い成長意欲を持った社員一人ひとりであります。社員一人ひとりが果敢にチャレンジし、新たな価値を創造していくための構造改革、これを一層加速させていきます。引き続き必要な諸施策については、時間軸をしっかりと意識して、スピード感をもって、積極的かつ建設的に進めていきたいと考えております。以上を踏まえまして、年末手当にあたっての基本的なスタンスを申し上げます。

年末手当の議論にあたっては、会社の持続的な発展が、社員還元のさらなる充実、働きがいの向上、社員家族の幸福の実現につながっていくという考えのもと、第2四半期決算で大幅な赤字を計上し、さらに通期の業績予想を下方修正した非常に厳しい経営環境と、直面する経営課題について認識を共有することが、今期の年末手当の議論の前提になると考えております。すでに社員の皆さんには、柔軟な働き方や系統横断的な取り組みなどに、様々な形で、踏み出しておりますが、ポストコロナ時代に向け、変革2027のレベルとスピードを上げ、さらなる収益力の向上及び、構造改革、系統を超えた取り組みをさらに推進していくことが必要であり、これらを念頭に置き支給水準については、極めて慎重に判断をしなければならぬ、という認識のもと、総合的に判断していく必要があると考えております。以上のような基本のスタンスをふまえ、真摯に議論を進めていきたいと考えております。以上会社としての現状認識である。