



2021年 4月28日
第125号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本
発行人 助川一実
編集情宣担当
ホームページ
<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう!

緑の風 FAX版

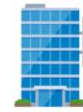
NO. 77 2021年4月22日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.1

期末手当(夏季手当・年末手当)は、労働協約(第22章 期末手当)において、支給範囲や調査期間などが定められています。支給額に関する基準額については交渉して決定するとなっています。

労働協約は、労働協約で定められ、団体交渉などで協議した内容を労働組合と会社双方が守らなければならないものです。労働協約は労働組合でなければ締結できません。



夏季手当・年末手当について、会社の主張

- 年末手当判断については、**直近の業績、特に営業利益を考慮**することになる。(2019年度年末手当)
- 期末手当は**直近の業績、特に営業利益を考慮**する。会社としては、この間、期末手当についてはその都度決定している。(2020年度夏季手当)

会社の主張の通りになったら、どうなる??

一般的にボーナスとは、日本では夏期、年末、決算期に支給される賞与をいい、通常は年に2回夏と冬に支給される。日本の賃金制度下では、臨時収入の意味合いは高く、年収の不可欠な一部をなしている。(アリタニカ国際大百科事典 小項目事典の解説)

組合員の収入は、2020年度期末手当等の減により年収が10%程度減少し、定期昇給を実施するも係数2という現実です。

JR東労組は、組合員の生活保障を第一に考え、夏季手当を要求してまいります!夏季手当の要求をして議論できるのは、労働組合だけです! 社友会では要求できません!

職場と仕事と生活を守るためにたたかおう!

緑の風 FAX版

NO. 78 2021年4月22日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.2

21春闘の結果について「赤字コロナの中で定昇2が出てよかった」「定昇がカットされたことに怒りを感じる」「東労組が交渉を行ったおかげで定昇が2になった」など、様々な感想が寄せられています。が、「**会社は赤字・コロナを理由に定昇のカットに踏み込んだ**」と認識することが今後のたたかいの出発点です。**今夏季手当でもさらに踏み込んでいくことは想定できます。**

夏季手当のたたかいを取り巻く状況 (中央本部調べ)

	JR東日本	JR東海	JR西日本
21年度業績予測	赤字5350億円	赤字2340億円	赤字2400億円
20年度営業費	1兆7670億円	8139億円	8421億円
20年度人件費	4444億円	1751億円	2146億円
社員数	5万1560人	1万8282人	2万6500人
21年度株主配当金額	377億円	255億円	191億円

JR東日本、東海、西日本の財務状況を見比べてみると、**JR東日本の営業費と人件費が同業他社に比べ非常に高く、赤字が多くなっていることがわかります。**

21春闘でJR東海、西日本は夏季手当も回答しました。
 ・JR東海は2、2カ月(持ち出し金額は140億円程度)
 ・JR西日本は1、3カ月
 +特別一時金(持ち出し金額は110億円程度)

注目! これをJR東日本で置き換えてみると、以下ようになります。
 約140億円 → JR東日本の夏季手当に換算すると約0.75カ月
 約110億円 → JR東日本の夏季手当に換算すると約0.65カ月

みなさん! この状況でいいのでしょうか?!

労働組合しか、夏季手当は要求できない! 今の現状を打破するために、JR東労組の組織強化・拡大に決起しよう!

緑の風 FAX版

NO. 79 2021年4月23日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.3

「赤字なのに夏季手当要求出来るのか」という声も中央本部に寄せられていますが、「**変革2027**」に基づく2025年の数値目標では、**JR東日本グループで3兆円を超える収益を上げる企業になることが目標とされています。**3兆円企業になるという「見直し」であれば、組合員の生活保障をはじめ、「**変革2027**」の実現のための期待、コロナ禍での努力、施策への協力等を考慮し、3兆円を売り上げる企業にふさわしい賃金を求めるのは当然です。



「抑え続けられた人件費」と「上昇し続ける純資産」を見れば、**赤字コロナ禍でも堂々と夏季手当を要求するのは当然です!**

注目! 口 去年に比べて**54.4億円**も下がった人件費

2021年度の人件費は3900億円と予測されています。前年度の人件費は4444億円なので**1年で54.4億円減**ということになります。JR東日本はその54.4億円の内訳を、賞与(夏季・年末手当)315億円、社員減51億円と発表しています。その一方、**株主配当金は377億円**を支出しています。中央本部は「**人への投資**」を交渉して主張してまいります!

夏季手当の議論を通じJR東労組の組織強化を勝ち取ろう

緑の風 FAX版

NO. 80 2021年4月23日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.4

JR西日本は4月21日、同年6月から飲食店やホテルなどグループ外の企業に**社員を派遣**させると明らかにしました。

運転士を含む全社員が対象で、新型コロナウイルス流行で旅客が大幅に減少しており、**余剰人員の雇用確保を図る**と報道されています。

もう「私には関係ない」では済まされません!

夏季手当も雇用の確保も会社と団体交渉ができるのは、労働組合だけです。今こそ、JR東労組への結集を呼びかけ、雇用の確保と労働条件の維持・向上のたたかいをつくり出さなくてはなりません!

ある職場のJR東労組への再加入者が、このように語っています。

社友会の代表に「休業指定なんて聞いていない。嫌です」と話したら、「**社友会は反対の意見とかを聞くところではないから**」と言われた。反対の意見だけでなく、賛成の意見も受け付けられない。その組織って必要あるのかと感じた。

労働条件の低下、雇用不安の中、社友会では自分や仲間を守れない!

今こそ、JR東労組の必要性を語り、組織の拡大を行い、雇用確保と労働条件の維持・向上のため、組織力を強化しよう

緑の風 FAX版

NO. 81 2021年4月23日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.5

定期昇給について、厚生労働省はこうに説明しています。

あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。年齢、勤続年数による自動昇給のほか、能力、業務評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。

JR東日本は、現在の人事賃金制度を議論した中で、定期昇給と昇給額について、「**経歴年数を評価するのは、定期昇給額**」と回答しています。従って、「業績や見直し」を理由に定期昇給の昇給係数が2とされたことは、**敗北**と言わざるを得ません。JR他社でも定期昇給に踏み込んだのはJR東日本グループだけです。今夏季手当や、22春闘など、今でも以上に踏み込んでいくことが容易に想定できます。

会社は利益を目的に事業を運営します。従って、赤字下においては少ない賃金で労働者を働かせようとする。

労働者は、生活があるので、労働組合に結集し、赤字下においても賃金を要求します。

よって、「**労使の力関係**」が賃金が決定する要素の一つだと言われています。つまり、今の**私たちの課題は組織力です!**

組合員をはじめ、組合未加入者も現在の状況を認識し、**JR東労組へ結集**することでしか、雇用と労働条件を守ることはできません!

今こそ、組織拡大の大きなうねりをつくり出そう!!

緑の風 FAX版

NO. 84 2021年4月28日 JR東労組



夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう! No.6

口 **そもそも定期昇給ってなに?**

あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを言います。JR東日本は、現在の人事賃金制度を議論した中で、定期昇給と昇給額について、「**経歴年数を評価するのは、定期昇給額**」と回答しているように「年齢、勤続年数による自動昇給」という意味合いのもので、赤字・コロナを理由にカットされる性格のものではありません。

支給額は、下記の表の通り、等級に対して「**所定昇給額**」が決まっており、その所定昇給額に昇給係数4=100%(昇給係数2=50%)をかける制度となっています。(この他に昇給調整係数や特別加給等の要素も加味されます。)

毎年、JR東労組をはじめとする労働組合との団体交渉を経て昇給額を決定していましたが、21春闘においては、**赤字を理由に初めて昇給額のカットに踏み込んだ**回答がされました。

口 **定期昇給 昇給係数2が生運賃金へ与える影響額(中央本部調べ)**

* 条件「夏季手当・年末手当が6カ月」「都市手当B給地」「時間外労働10時間」「通勤費反映分」単位:円

等級	所定昇給額	所定昇給額4分の2	生運賃金への影響額		
			20歳	30歳	40歳
係数1 等級1	4000	2000	175万	132万	88万
係数2 等級1	5000	2500	218万	167万	110万
指導職1 等級1	5500	2800	236万	178万	119万
指導職2 等級1	5500	2800	236万	178万	119万
主任職1 等級1	5900	3000	253万	191万	128万
主任職2 等級1	5900	3000	-	-	128万
主幹職	6000	3000	-	-	132万
主幹職A	6300	3200	-	-	137万
主幹職B	6600	3300	-	-	145万
技術専任職	6300	3200	-	-	137万

自分自身の生運賃金への影響額はいくらか確認し、それでいいのかどうなのかをハッキリさせよう! **今なお続く赤字・コロナ禍で、自分や仲間の雇用と利益を守るために、JR東労組を強化し、組織拡大の実践を全組合員で行おう!**

雇用と利益を守るために、今必要なのは組合員一人ひとりの実践だ!

「**今なにをなすべきか**」全組合員で議論しよう!

これから夏季手当の交渉が始まっていきます。経営赤字が続く中で、GWも東京では緊急事態宣言が発出され私たちにとても大変厳しい状況です。組合員一人ひとりが、期末手当の意義や現状を学び、組織強化・拡大を実践していかなければ、私たちの雇用・生活を守ることはできません。仲間とともに本部発行の緑の風 FAX版を読み、共に学び実践していきましょう。

仲間と共に学び、実践していこう!