

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員長 佐々木 宏充

心の豊かさと明日への活力が実感でき、 安全な輸送サービスを実現する申し入れ

輸送サービス労組は、11月11日申第12号「2021年度年末手当に関する申し入れ」団体交渉において、会社より「基準内賃金の2.0ヶ月分」とする回答を受けました。回答書にもあるように言葉では「感謝する」としながらも、コロナ禍においてまじめに業務に向き合ってきた組合員への努力を正しく評価しているとは言えません。このような会社回答に対して、職場からは落胆の声が止みません。

2021年度第2四半期決算において「前年度のコロナ影響の反動で増収となったものの、過去2番目に低い営業収益・運輸収入となり、2期連続で営業損失・経常損失・四半期純損失を計上するなど、依然として楽観視できない極めて厳しい経営環境であること」が判断理由として席上、述べられました。単体・連結ともに赤字決算となっているものの、単体の営業収益は対前年比で115.6%、運輸収入は118.0%と増収を生みだしてきた成果は、現場の組合員をはじめ社員一人ひとりの収入確保と、コストダウンへの並々ならぬ努力によって実現してきたことを正しく認識し、受け止めるべきです。

現場からは、定期昇給カット、夏季手当・年末手当の削減が繰り返されているが故に「学費が支払えない」「生活費を切り縮めなければならない」「奨学金の返済ができない」「努力した者が報われない会社になった」「この会社には魅力を感じない」「転職を考える」など、将来への生活不安などの悲痛な叫びが止まないほど本部に届けられています。更に、原油価格の高騰をはじめとする物価上昇に直面し、生活の豊かさを実感することができないばかりか、将来への希望の光すら感じ取れないことは、組合員の生活のみならず鉄道の安全にも大きな影響を及ぼしていくことは論を待ちません。

輸送サービス労組は、組合員・社員を置き去りにし、利益優先で労働条件低下へと突き進む施策ばかりではなく、働く労働者を大切にす企業倫理、エッセンシャルワーカーの労働の価値を正しく認識するべきと考えます。「働きがい」と「生きがい」を醸成・実感できることが最重要であり、それが系統を超えた安全意識・文化をつくり、利用者や地域の方々の信頼と期待に応えること、J R 東日本グループの帰属意識と企業価値の創造につながると考えます。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

記

【コロナ特別一時金の支給について】

1. コロナ禍において不安を抱き危険と隣り合わせで業務に従事した全ての社員に一律 10 万円を支給すること。

【住宅ローン・賃貸住宅等特別支援一時金の支給について】

2. 社員名義の住宅を所有する者で、2021年11月1日現在で住宅ローンの返済をおこなっている社員に対し、一律 15 万円を支給すること。
3. 2020年5月1日以降、社員が賃貸借契約を締結し、賃貸住宅に居住する社員に対し、以下のとおり支給すること。
 - (1) 居住年数1年以上の社員・・・10万円
 - (2) 居住年数1年未満の社員・・・5万円
4. 2022年4月1日以降に社宅に居住する社員が社宅居住期間制限(15年)を迎える場合、当面の取扱いとして以下のとおり退去期限を延長すること。
 - (1) 2022年4月1日～2023年3月31日までに社宅居住期間制限に伴う退去期限を迎える社員は、退去期限を2025年3月31日まで延長すること。
 - (2) 2023年4月1日～2024年3月31日までに社宅居住期間制限に伴う退去期限を迎える社員は、退去期限を2025年3月31日まで延長すること。

【奨学・育児特別支援一時金の支給について】

5. 労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結）第286条第2項第1号に規定する学校に在学する子を養育する社員に対し、子一人につき5万円を支給すること。
6. 労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結）第286条第2項第2号に規定する学校に在学する子を養育する社員に対し、子一人につき10万円を支給すること。
7. 上記以外の18歳未満の子を養育する社員に対し、子一人につき3万円を支給すること。
8. 奨学金の受給によって学校を卒業し、自らが奨学金を返済している社員に対し、一律3万円を支給すること。
9. この要求に対する回答については、2021年11月30日までに行うこと。また支払い指定日は別途協議の上行うこと。

以上