

## 本部・申6号として申し入れ 2021年度賃金改善等に関する申し入れ

### 要求実現に向け全組合員でたたかおう

新型コロナウイルス感染症の拡大がJR東日本の経営にも大きな影響を与えているなか、JR東日本グループに働くすべてのJR労働者はコロナ禍の中にあっても安全・安定輸送の確保やサービスの品質向上に取り組んでいます。以前にも増して自身の質的向上に励みながら業績の回復をめざし日々奮闘するJR労働者の「衣、食、住、育、介」の充実と、将来にわたる生活の安心と安定を果たす責務が経営側にはあります。しかし、JR労働者が一丸となって等しく奮闘しているにも関わらず、2020年度の期末手当は大

安であるとの考えを示した上で、交番数は示されており、予備率をかけた定期予備を算出する考え方には変更はないとしました。酒田運輸区の予備ゼロや、新潟運輸区の所定行路を他区に移管しようとした事象では、一時的にでも不適正な要員状態にあったことを支社側も団体交渉で認めていることを指摘し、適正な要員の判断材料が示されなければ適切な提案であるかどうかの議論にならないと指摘し

ました。支社側は、標準数を巡っての不安は発生しないとの認識を示し、担務別に標準数の管理は行っていないとしました。また年休が20個取れる要員だとし、標準数を算定するにあたり休日出勤がある程度発生することを想定した算出は行っていないとしました。支社側は「職名の統一に伴う一括での提示」「担務別に分けて示す考えはなし」との回答を崩さず対立となりました。

短時間行路について、社員の多様な働き方のさらなる推進からすれば、育児介護A専用とするべきではないこと。東日本ユニオンは2021春闘において、①賃金引き上げを求める取り組み ②赤字下における企業活動などの点検行動 ③コロナ禍における労働環境の点検行動と改善する取り組み を3本の柱に、全組合員でたたかいを創り出します。私たちJR労働者の労働力の価値に見合った賃金改善等の実施を求めて、要求実現に向けて取り組みを創り出しましょう。

あり、利用者がいない時は所定行路として運用できるように分割できる行路の設定を求めました。支社側は、組合側が主張したメリットに理解を示しつつも、短時間行路は確立された制度であり、勤務指定の時点で所定行路を扱える変行路と臨行路に割る扱いが好ましいのかは疑問もあるとしました。交渉団は、制度だと言うのであれば酒田運輸区はそもそも当務主務も設定されており、機会が奪われていることを指摘し、ダイヤ改正年度の途中で利用希望者が出た場合の行路分割は、新潟運輸区のように現在でも行っていることを主張しました。現行で6時間以上の行路が存在していることについて支社側は、6時間以内か7時間以内かを列挙したいと思っているが、列車設定上やむを得ない場合もあるとしました。また6時間の行路と6時間に満たない行路の選択が制度の柱であるが、6時間に満たない行路しかないことに対する考えを

質すと、利用する社員数や利用者の実態として6時間に満たない行路の設定となっているとの考えを示しました。乗務係等の相互運用の具体的な運用方法について明らかにするよう求めると支社側は、具体的なものは提案の必要があるかと判断したので提案しませんでした。その上で、運転士・車掌間の相互運用という意味では示した行路にその考え方は入っていないとしました。相互運用を提案した支社としての意義、メリットを質すと支社側は、変革のスピードアップ、社会の大きな変化への対応、多様な経験や働き方、働きがいの向上などが挙げられるとしました。

## 申5号 団体交渉

# 標準数の示し方をめぐり対立

### 「適正な要員」の判断材料示されず

新潟地本は2月17日、申5号・2021年3月ダイヤ改正及び駅の業務執行体制の見直しに対する申し入れの団体交渉を行いました。

### ダイヤ改正関係

12月23日に受けた提案「揃えた」と説明する支社側では「乗務」として示された標準数について、運転士・車掌・指導員に明らかにするよう求めたのに対して支社側は、職名の統一に伴い一括での提示とすると回答しました。全ての系統で、職名で要員を提案していることに

中央本部は2月22日に申6号・2021年度賃金改善等に関する申し入れを提出しました。本部申6号 申し入れ項目 1. 定期昇給を実施すること。昇給係数は4係数とする。 2. 社員の基本給ならびに初任給を一律3,000円引き上げること。 3. エルダー社員の基本賃金を一律3,000円引き上げること。 4. 第二基本給を廃止すること。 5. 2021年度の賃金改定においては賃金規程第23条の特別加給を行わな

支社側は、組合側が主張したメリットに理解を示しつつも、短時間行路は確立された制度であり、勤務指定の時点で所定行路を扱える変行路と臨行路に割る扱いが好ましいのかは疑問もあるとしました。交渉団は、制度だと言うのであれば酒田運輸区はそもそも当務主務も設定されており、機会が奪われていることを指摘し、ダイヤ改正年度の途中で利用希望者が出た場合の行路分割は、新潟運輸区のように現在でも行っていることを主張しました。現行で6時間以上の行路が存在していることについて支社側は、6時間以内か7時間以内かを列挙したいと思っているが、列車設定上やむを得ない場合もあるとしました。また6時間の行路と6時間に満たない行路の選択が制度の柱であるが、6時間に満たない行路しかないことに対する考えを



3月1日以降の東三条駅の業務執行体制を明らかにするよう求め、2徹1長日勤を1徹2日勤とし、作業ダイヤも決まっていたとの回答を受けました。現場へ足を運び駅長を含めて決定してきているため混乱は無いとの認識を示した支社側に対し交渉団は、社員の声として混乱があると聞いていることを指摘しました。委託することで出来なくなることは何か質すと支社側は、救済バスなどは管理駅手配となり、ポイント不転対応などJNBが受けられるようであれば順次対応を委託していくと回答しました。アシストマルスが定着するまで浦佐駅のみどりの窓口を存続させ、要員体制を変更しないよう求めました。支社側は、マルス端末は残すが使わないことを基

その上で、運転士・車掌間の相互運用という意味では示した行路にその考え方は入っていないとしました。相互運用を提案した支社としての意義、メリットを質すと支社側は、変革のスピードアップ、社会の大きな変化への対応、多様な経験や働き方、働きがいの向上などが挙げられるとしました。

### 駅の業務執行体制の見直し関係

支社側は、組合側が主張したメリットに理解を示しつつも、短時間行路は確立された制度であり、勤務指定の時点で所定行路を扱える変行路と臨行路に割る扱いが好ましいのかは疑問もあるとしました。交渉団は、制度だと言うのであれば酒田運輸区はそもそも当務主務も設定されており、機会が奪われていることを指摘し、ダイヤ改正年度の途中で利用希望者が出た場合の行路分割は、新潟運輸区のように現在でも行っていることを主張しました。現行で6時間以上の行路が存在していることについて支社側は、6時間以内か7時間以内かを列挙したいと思っているが、列車設定上やむを得ない場合もあるとしました。また6時間の行路と6時間に満たない行路の選択が制度の柱であるが、6時間に満たない行路しかないことに対する考えを

支社側は、組合側が主張したメリットに理解を示しつつも、短時間行路は確立された制度であり、勤務指定の時点で所定行路を扱える変行路と臨行路に割る扱いが好ましいのかは疑問もあるとしました。交渉団は、制度だと言うのであれば酒田運輸区はそもそも当務主務も設定されており、機会が奪われていることを指摘し、ダイヤ改正年度の途中で利用希望者が出た場合の行路分割は、新潟運輸区のように現在でも行っていることを主張しました。現行で6時間以上の行路が存在していることについて支社側は、6時間以内か7時間以内かを列挙したいと思っているが、列車設定上やむを得ない場合もあるとしました。また6時間の行路と6時間に満たない行路の選択が制度の柱であるが、6時間に満たない行路しかないことに対する考えを

支社側も、マルスの技術保持に不安があることは承知しているとして、訓練が課題だとしました。

