

コロナ禍での「赤字」という難局を乗り越え、 雇用を守るため、組織強化・拡大を取り組もう！

◆夏季手当の会社回答に見える会社の危機意識を読み解こう

JR 東労組中央本部は、2020 年度夏季手当交渉（JR 東日本）にあたって、2019 年秋の台風対応や、新型コロナウイルスへの感染防止に家族の協力を得ながら努めていること、緊急事態宣言中も運行を維持してきた奮闘などを訴えつつ、要求額の具体的な根拠を示して議論してきました。しかし会社は、厳しい減収などを理由としつつも支給額の根拠を明確には示さず、納得感の得られない回答を繰り返しました。この現状に対し、住宅ローンを抱える組合員の生活もあり先延ばしできないことから、苦渋の決断として 2.4 ヶ月+5,000 円で妥結しました。この悔しさを年末手当交渉や 21 春闘に活かさなければなりません。一方、回答書には、より厳しくなった経営に対する問題意識が書かれています。

【2020 年度夏季手当 回答書抜粋】

「変革 2027」が想定していた経営環境の変化は、在宅勤務をはじめとした新しい働き方が急速に進むなど、今まさに現実の課題となりました。当社グループは、こうした急速な経営環境の変化にしっかり対応するため、「変革 2027」で示した様々な取組みの歩みを止めず、むしろスピードアップすることで、グループの成長を実現していかなければなりません。その基盤は、社員一人ひとりの成長です。社員の皆さんの成長を支えるべく、今後とも、皆さんと力を合わせて、業務改革、働き方改革、職場改革の 3 つの改革を力強く推進していきます。

特に、「変革 2027 が現実課題となった」「変革 2027 で示した様々な取組みをスピードアップする」「業務改革、働き方改革、職場改革の 3 つの改革を力強く推進する」といったことは、職場にどのような形で表れるのか考える必要があります。

◆新たなジョブローテーションについて、納得感のある運用を目指そう

新たなジョブローテーションが 4 月 1 日に始まりました。この施策の趣旨は『多様な経験による安全・サービスレベルの向上』『社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮できる環境を整えていく』ことです。そのために、社員は自らのキャリアプランを描き、管理者は秋の面談や日々のコミュニケーションを通じて、キャリア形成支援と本人希望の把握に努めなければなりません。

しかし、ジョブローテーションの制度上の趣旨や団体交渉での確認事項が守られない事象が一部で発生しました。盛岡地本を例にすると、組合員の成長につながる異動ではなく、単なる欠員補充による異動を「任用の基準」で行ったに過ぎないのではないかと感じられます。これが「業務改革」だとすれば、施策の趣旨と大きく異なり、認めることはできません。

私たちは、施策に向き合う議論を組合員相互で重ねたうえで面談に向かった結果、希望通りで納得感のある異動となったケースも数多くありました。一方で課題は、議論不足のまま面談に向かった結果、一部で希望通りとならず、納得感のない異動となったことです。これではモチベーションは上がりず、キャリア形成を自ら描くこともできません。問題の核心は、納得感のあるジョブローテーションの運用がなされていないケースがあることと、フォ

アマン層の施策に対する理解不足です。

風通しがよく、働きがいのある職場をつくるには、技術継承の視点も含めて職場からの検証運動が必要です。具体的に正しい運用を強く求め、検証運動を通じて安心して担える施策にしていきたいと思います。

◆安全を前提に施策を担いつつ、働きがいが向上する運用を求めよう

山手線で E235 系を使った自動運転の試験が報道公開され、常磐線各駅停車ではボタンを押すだけで出発から停止まで列車を制御する ATO（自動列車運転装置）を 2020 年度末に導入することが発表されました。そして、京浜東北・根岸線ではカメラで乗降を確認できる機能や ATO を備えた新型車両を 2024 年度から投入し長編成ワンマンとして運行する計画が報道されています。そして、中編成ワンマンについては秋田の男鹿線、水戸の水戸線、千葉の房総エリアにて実施することが各地本で提案されました。



JR 東日本の社員は約 53,000 人、そのうち約 13,000 人を乗務員が占め、特に運転士の養成には多額の費用と長い期間を要します。そこで、長期的にはドライバレス運転を目指しつつ、実用化までの対応策として、車掌を必要としないワンマン運転の拡大を進め、乗務員を削減していくと考えられます。この流れは新車投入もしくは車両転用・改造のタイミングと共に、各線区に広がると考えられます。

新技術導入による要員削減は乗務員だけではありません。駅では、オペレーターとの TV 電話機能のついた「話せる指定席券売機」が開発され、みどりの窓口の閉鎖が進みます。工務職場や車両職場では、新車導入や車両改造のタイミングで各種のモニタリングシステムが導入され、徒歩巡視や機能検査の省略が進められています。

このような状況から、今後は業務そのものが無くなることによる異動や担務変更が増えると考えられます。一方、ある駅の駅長が「うちの職場は 1/3 でまわせる」と公然と話していることや、千葉では八王子に続いて駅業務と生活サービス事業の融合（駅ビル会社への駅業務委託）が提案されていることからすると、異動や担務変更だけではなく、出向も増えるのではないのでしょうか。

JR 東労組中央本部は、雇用を守るためにも安全を前提に施策を担い、会社の発展を目指す考えであり、特にコロナ禍で収入の回復が見込めない今、健全な経営基盤の再確立に向けて一人ひとりが真剣に考え実行することは必要と考えています。

また、自らのキャリアプランに基づく異動は成長のために必要ですが、希望に反する異動によって通勤や介護が困難になり退職せざるを得なくなった事象が近年も起きています。ダイバーシティの観点からも、社員が様々な事情を抱えていても活き活きと活躍できるよう配慮することは、企業の社会的責任として大切ではないのでしょうか。そして、コロナ禍に乗じてこれまでの労使確認を反故にした人事運用がなされ、“労使議論せず何でもアリ”という状態になりつつあることに危機感があります。仲間や家族を不幸にさせないため、言うべきことを言える労働組合が必要です。

◆「休業指示に係る就業規則等の改正」は、整理解雇への地ならし?皆で議論を深めよう

「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案については、申 2 号・24 項目の解明交渉を終えました。提案以降、職場議論を通じて約 400 件の組合員の声を集約しています。

提案時における会社説明の特徴点は、「社員の雇用の確保が基本にある」「雇用流出を防ぎ、社員の雇用を維持したい」「日単位の休業についてはこれまで設定がないため設定する」「休業」を行う際は、基本的に前月 25 日の勤務指定時に指定する」「休業」の際の賃金は、60/100 以上支給可能とするための拡大である」「休業」を行う基準は、様々にあるため一概に示す事はできない。都度判断する」「会社が指定した場合、「休業」の日数を期末手当の欠勤期間に含めないことがある」などです。

今回の提案で気になるところは、「会社は、業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある」といったことを就業規則に加える点です。休業指示を就業規則に盛り込むことで整理解雇も視野に入れているのではないかとの声もあります。「整理解雇」とは、経営不振や事業縮小など、使用者側の事情による人員削減のための解雇をいいます。整理解雇を行うには原則として 4 つの要件、「①人員整理の必要性 ②解雇回避努力義務の履行 ③被解雇者選定の合理性 ④解雇手続の妥当性」が満たされていなければなりません。

あえて就業規則に加えることについて、整理解雇 4 要件のうちの「解雇回避努力義務の履行」を証明する手段にされることを危惧しています。具体的には、希望退職者の募集、役員報酬カット、出向、配置転換、一時帰休の実施など、解雇を回避するためにあらゆる努力を尽くしていることとあるからです。実際、解明交渉で解雇につながるものなのか質問したところ、「雇用契約なので、会社の需要と労働者の供給がある。解雇は、可能性としてゼロではない」と回答しています。コロナ禍で多くの企業で解雇が進む中、JR 東日本グループも例外とは言えないのではないのでしょうか。

また、協約・協定は 3/4 以上の社員数を占める労働組合と締結したときには、他労組の組合員や組合に所属していない人まで適用されることが労組法第 17 条で定められています。しかし、JR 東日本には 3/4 を占める組合がないことから、組合との協定で全社員を網羅することはできません。そのため、他の JR 各社のように労使議論を経た上での「協定締結」という形式ではなく、JR 東日本ではあえて「就業規則の改正」とした可能性があります。労働組合がなくなれば、「就業規則の改正」は職場の意見を聞くだけで何ら議論もなく会社の都合で変更することができるからです。

コロナ禍の影響を受けて、働き方が大きく変えられようとしている危機感や、就業規則改正の議論において東労組の必要性を訴え、危機意識を全員で共有する議論をお願いします。



◆コロナ禍で「変革 2027」で想定された世の中が一気に到来。現実を直視し雇用を守ろう

新型コロナウイルスの影響で、6 月の鉄道収入が昨年より 640 億円減りました。このままでは年間約 1 兆円近い減収となる可能性もあります。そして社長会見では、ダイヤや運賃を見直す選択肢があると発表しています。そして、全方面の新幹線を対象とする「お先にトクだ値スペシャル (50%割引)」を発売すると発表しました。2020 年 4 月の訪日旅客数は、前年同月比 99.9%減の 2,900 人。昨年 4 月の約 292 万人を大きく下回っています。

訪日旅客の激減とともに、在宅勤務を義務化する富士通などは定期券を廃止する動きもあり、テレワークなどが浸透していけば、以前のようには戻りません。

世の中の情勢も、新型コロナウイルスの影響で採用を抑制する企業が拡大すると同時に、新卒の一括採用、終身雇用などの雇用の在り方も変化しています。経団連はここ数年、雇用システムの転換を訴えています。そして 6 月 2 日に明らかになった 2020 年度事業方針では、働き方改革と人材育成について「テレワークを定着させるとともに、裁量労働制やフレックスタイム制などの拡充・普及、社員の能力や仕事に着目した賃金制度など、働き手のエンゲージメント向上に資する働き方改革へと深化を図る」としています。「変革 2027」が現実となったという意味は、こういったことです。

「変革 2027」は、人口減少に伴い社員数やお客さまが減ることを前提に発表されましたが、コロナ禍によって、お客さまは減ったのに社員数はそのままという状態になっています。加えて、鉄道は多くのインフラを抱えており、収入が減っても費用はほとんど変わりません。固定費が多い以上、社員の雇用にも手をつけざるを得なくなる可能性を想定しておく必要性もあるのではないのでしょうか。

一方、雇用をめぐっては国鉄改革以降、57歳原則出向の廃止、ニューライフプラン休職の拡充、エルダー制度の充実など、年金受給までの雇用と生活を維持するための制度を労使で議論してきました。仲間の雇用と家族の生活を守ることが、労働組合の最も大切な役割です。コロナ禍の今だからこそ、世間では解雇が進んだ業種を中心に労働組合へ加入する動きも盛んになっています。

◆労働組合不要論を乗り越え、「過半数代表選」を取り組もう

そのような中、労働組合の存在を脅かしかねない動きとして、2019年10月の連合大会において「労働者代表制」の法制化を求める方針が再確立されました。この方針はすでに2001年の連合大会で確立されており、事実上棚上げとなっていた方針が今ごろに、しかも経団連と同調するように議論が加速しています。なぜでしょうか。

労働者代表制の前提は、過半数を組織する労働組合が存在しない場合の補完的機能を果たすもので、労働組合の権利を侵食しないことです。過半数を組織する労働組合が存在しない大手企業と言えば現在のJR東日本であり、社友会はその前倒しかも知れません。

労働者代表制は、労働組合と似た規約と選挙権を有しつつも、年会費は無料で、事務所などの便宜供与の経費も会社負担とすることが目指されています。さらに、就労免除や勤務時間中の活動も認められるため、法制化されれば労働組合が有名無実化しかねません。さらに労働者代表委員会は、会社との協議や団体交渉は認められないものの、会社と労働諸法制等の必要な協定の締結・意見聴取の任務は有します。よって、36協定が締結でき、会社との議論も一定程度出来るのであれば、組合費もなく、便宜供与もでき、勤務時間中の活動も認められ、労働組合よりも良いのではないかと、とるかねません。また、“御用組合”と言われるところは、組合を解散して労働者代表制を自ら取り入れようとする事態も想像でき、労働組合の存在意義の形骸化につながりかねません。

このような「労働組合不要論」を打ち破るには、**組合員の組織強化と、未加入の仲間の組織拡大が必要**です。私

たちは憲法28条で「勤労者の団結する権利」が保障され、その権利を守るために労働組合法が定められています。よって、労働者代表制にはできない「団体交渉」や「労働協約の締結」という労働組合本来の武器を活かし、雇用や労働条件を維持向上するために会社と向き合っていきます。

そのためには、過半数代表（いわゆる社員代表）に東労組組合員が就くことはとても大切です。多くの職場で過半数を超える労働組合がなく、かつ労働者代表制がまだ制定されていない現時点においては、安全衛生委員会や36協定の締結、就業規則改正などは全て過半数代表が窓口となって議論できるからです。それが、組合員と未加入の仲間との相互の信頼関係につながります。

◆「加入の取り組み」を通じて組織力を高め、赤字決算の中での難局を乗り越えよう

7月30日、2020年度第1四半期決算が発表されました。同日付の「社員の皆さんへ」では「**単体・連結ともに営業収益は昨年の半分以下、営業利益は単体で1,470億円、連結で1,783億円の赤字という、会社始まって以来の厳しい決算となりました。**」としています。国鉄改革を教訓に労使でこの難局を乗り越えるために、労働組合として何が出来るかを考える必要があります。そして、**雇用や労働条件、賃金に関わることは、労働組合の団体交渉でしか真正面からの議論はできません。**雇用への危機感をバネに、組織強化と加入の取り組みを実現し、知恵と組織力を結集して皆でこの難局を乗り越えましょう！

JR東 赤字 1553億円

四半期最大、売り上げ半減

JR東日本が三十日発表した二〇二〇年四一六月期連結決算は、純損益が千五百五十二億円の赤字（前年同期は九百十五億円の黒字）に転落した。赤字幅は〇三年度から開示している四半期ベースで最大。新型コロナウイルス感染症拡大に

よる鉄道利用客の激減が響いた。売上高は前年同期比55・2%減の三千三百二十九億円。収益改善に向け、運賃の見直しや終電時間の繰り上げを検討すると表明した。記者会見した赤石良治常務はこの先、より厳しい

状況が想定される」と述べ、五一七月の実施を発表していた役員報酬の10%の自主返上を十月まで続ける」と明らかにした。対象は執行役員を含む五十三人で、会長と社長、副社長の計四人は割合を20%に拡大する。これまで対象だったグループ会社の社長は、各社の業績に応じて継続するかどうか判断を委ねる。

JR東は、新型コロナウイルスの影響長期化への対応として、時間帯別で変動する運賃の導入やダイヤの見直しを挙げている。赤石氏は、運賃を変動制にした場合に時間帯によっては値上げになる可能性があり、また終電の繰り上げは全路線を対象に検討していると説明した。

前年同期はゴールデンウィークの十連休などで鉄道収入が伸び、売上高も純利益も四一六月期として過去最高を更新していた。