

## 「会社と共に」取り組む経営環境改善に向けて

2021 春季生活闘争の取り組みにおいて、3 月 18 日最終回答が示され、大変厳しい「定期昇給 4 分の 2 係数」が回答された。私たちイーストユニオンは、これからを担うJR東日本の社員のためには、労使交渉を妥結し新たな取り組みに早急に立ち向かわざるを得ない厳しい情勢なっていることを痛感した。

今春闘は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、JR産業は発足後最大の経営危機であり、JR東日本も発足以来最大の危機的経営状況に陥った。追い打ちをかけるかのように、昨年 11 月には感染症拡大の第 3 波が襲来し、GoToキャンペーンの一時停止や年末年始輸送が過去最少となったことに加え、本年 1 月 8 日には首都圏の 1 都 3 県を対象に緊急事態宣言が再発令され、その後 11 都府県に拡大する等経営環境はさらに悪化した。3 月 21 日一旦は全面解除されたものの、第 4 波がGWに合わせるかのように再来し小康状態にあった経営を再び直撃したことで状況がさらに深刻化し、JR東日本の棄損がさらに拡大した。

昨年来の状況を立ち止まって考えたとき、今回のコロナ禍は一過性の災禍ではなく、私たちを取り巻く社会が大きく変化するという点で従来とは大きく異なっているといえる。私たちが 10 年後に想定していた社会が一気に到来したとあってよい社会の転換点であり、JR産業の大きな節目として捉えなければならぬ。

そのような中で 4 月 28 日 2020 年度期末決算が発表され、単体 5066 億円、連結 5779 億円の赤字決算が確定した。営業収益が 58% 弱の大幅減に対し、営業費は 6% 程度とほぼ前年度と変わらず、結果として営業損失、純損失が拡大している。しかし、JR東日本においては本体における一時帰休や雇用調整を目的としたグループ内外への在籍出向も行わなかったことで、多くの社員にはある種の安ど感を持てたことも事実であった。経営側の判断から一時帰休での雇用調整助成金制度の活用をせず、人件費の補填は自費自助努力での経営対処としてきた事はすべてのステークホルダーへの強いメッセージと言える。

こうした危機的な状況下の中において、私たちイーストユニオンは 2 月 8 日第 7 回中央委員会において、「21 春闘 賃金引き上げ要求」を①定期昇給の実施、②グループ会社社員を含めた雇用の完全実施の 2 項目と決め取り組みの展開をしてきたところである。最終的にはJR7社の中で最低の回答となり、厳しい経営状態にあるJR他社よりもJR東日本が大変な状況下にあると社員に強く認識させることとなり、社員は危機意識を持つ大きな要因となった。

深澤社長は社員に向けた 21 春闘メッセージにおいて、経費の見直しにおいて 1/4 を占めている人件費について、「雇用の安定を優先するとの事由で、賞与や定期昇給の減額を決めた」とし社員に理解を求めた。一方、会社の性急ともいえる施策の実施や社員の感情、方向性の定まらない黒字化への取り組みが現場社員には矛盾に感じ、現場管理者からの一方的・押しつけ的な感じの現場説明では経営側との危機感が社員に共有されないことから、社員に不信感が出始めている。結果としてあまり組合に

関心を持つとしていなかった社員の中に、昨年からの夏季・年末手当の減額や定期昇給削減などから、社員会・社友会での無力・無意味さを実感し、闘う労働組合へ希望を見る社員も出てきている。会社は、将来を担う現場社員をしっかりと見据え、まずは社員がこのJR東日本を信頼することであり、そして苦しいときに会社と共に頑張る社員を敬う会社の姿勢がとても重要ではないかと考える。

そのためには信頼関係にある新たな労使関係を創出し、2021年度目標の黒字化に向けた取り組みを社員と共に達成する議論を真摯に行い、会社と共に進む社員を醸成させなければならない。イーストユニオンは、「会社と共に」から真摯に会社に向き合い、目標が見えてきた時に「会社が社員へ向けた評価」が正しくできるように、労働組合としての位置づけからしっかりチェックしていく。

そしてイーストユニオン組合員は基より、JR東日本グループ全体で働く社員の皆さんと共に、JR産業、JR東日本グループの転換点としてのこのコロナ禍の節目を乗り越え、希望が満ち溢れるJR東日本、東日本グループをイーストユニオンと共に創りましょう。

そのために「会社と共に」を心ひとつにして頑張りましょう！

令和 3年5月15日

ジェイアール・イーストユニオン  
中央執行員会