

**2024JR総連春闘と夏季手当のたたかいの怒りをバネに、年末手当を満額かち取ろう！
社員を大切に、人材が定着する「安全・健康・ゆとり」ある職場をつくり出そう！**

2024春闘では、会社から「新賃金と夏季手当を一緒に検討することで、社員にとって年収ベースでの見通しが一定程度たち、計画的な生活設計ができることで『社員・家族の幸福の実現』を図ることができる」を目的だとして、ベースアップと夏季手当の同時議論が提案されました。JR東労組としては、第4四半期決算の業績が反映されないことから別議論を求めてきましたが、会社姿勢は変わらず同時議論となっていました。横浜地本は5年ぶりとなる春闘総決起集会の開催や春闘メッセージ行動を展開してたたかいをつくり出してきました。平均過去最高額のベアが示されるも、過去最高の格差のあるベアであり、満額回答をかち取ることはできませんでした。

一方、第4四半期決算は、2024年1月に上方修正した予想を上回る好決算でありましたが、その業績は夏季手当には反映されませんでした。また、会社は「春闘と夏季手当の位置づけは変わらない」と回答していましたが、会社が配布した新賃金・夏季手当のポイントにおいて、「夏季手当がベースアップ等の増額分を含めると2.83ヶ月と同等」という表現がされ、組合員から「ごまかしだ」と怒りの声が相次ぎました。

(単位：億円)	2024.3計画 (1月公表)	2024.3実績／計画	
		増減	%
営業収益	19,780	+92	100.5
営業利益	2,180	+358	116.4
経常利益	1,610	+413	125.7
当期純利益	1,120	+346	131

会社が配布した
令和6年度新賃金・
夏季手当のポイント



第4四半期の好決算は夏季手当に反映されず

令和6年度 新賃金・夏季手当のポイント (一部抜粋)

令和6年度の夏季手当 支給日(予定)：令和6年6月26日

支給月数	平均支給額
2.7ヶ月分	960,800円 (+62,100円)

このような表現は初めて！

なお、ベア等による基準内賃金の増加により
0.13ヶ月相当の押上げ効果が生じ、
2.83ヶ月と同等の支給水準となります。
(昨年度の平均基準内賃金との比較)

ベアと期末手当は別というのは嘘？



ごまかしだ！

労働条件改善のあゆみ 2024より

単体	社員数	営業収益 (億円)	経常利益 (億円)	社員一人 当たりの 売上高 (万円)	夏季手当		年末手当	
					要求	妥結	要求	妥結
1987年度	82,687	15,657	766	1,894	2.20	2.10	2.90	2.80
2007年度	62,400	19,798	2,641	3,173	3.15	2.95	3.50	3.25
2018年度	54,880	21,133	3,548	3,851	3.10	2.91	3.40	3.18
2019年度	53,200	20,610	2,601	3,874	3.10	2.91	3.40	3.18
2020年度	51,560	11,841	-5,177	2,297	3.00	2.40+5千	2.70	2.20
2021年度	49,780	14,241	-1,777	2,861	2.70	2.00	2.70	2.00
2022年度	48,040	17,655	460	3,675	3.00	2.30	3.30	2.40+2万
2023年度	46,051	19,872	2,023	4,315	3.00	2.5+5万	3.70	2.65+5万
2024年度	44,565				3.20	2.70		

期末決算
過去最高

期末手当
過去最高

期末手当
過去最低

社員数
過去最少

社員一人の働き度
が過去最高！

2025年3月期第1四半期・お盆期間輸送は好調！業績予想も強気！！

2025年度3月期第1四半期決算（単体）				2024年8月9日～18日 新幹線・在来線のご利用状況（主要16区間計）			
（単位：億円）	2024.6実績	2024.6/2023.6		2024年	前年比	新幹線	在来線
		増減	%				
営業収益	5,069	433	109.4	222.4万人	104%	104%	103%
営業利益	1,004	365	157.1	222.4万人	107%	108%	104%
経常利益	999	427	174.8	計	105%	106%	103%
当期純利益	725	311	175.0	2025年3月期業績予想		旅客輸送量	鉄道運輸収入
				新幹線対前年比		109.0%	108.1%
				在来線対前年比		102.2%	103.1%

先行き不透明感はない！支払い能力も十分にある！

目指される成果・評価型の「新人事・賃金制度」

J R東海、現在の定期昇給

現等級 経過年数	1～3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年以降
基準昇給額	1200円	1000円	800円	600円	500円	400円	300円	200円	100円

J R東海新たに提案された人事・賃金制度

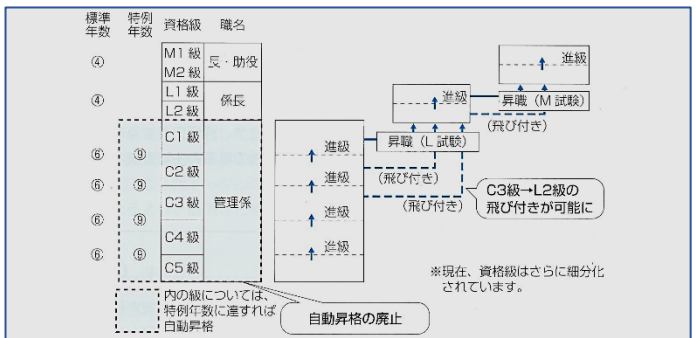
- 見直しの目的
採用職種毎に求められる役割に応じて能力を最大限に発揮し成長できる環境を整える
- 人事考課制度の見直し
・人事考課を「業績考課」「総合考課」とし、結果を社員に開示する。
・総合考課のランクごとの定義

ランク	定義
S	等級区分に求められる業績・行動に対し、相対的に極めて優秀な結果
A	等級区分に求められる業績・行動に対し、相対的に優れた結果
B	等級区分に求められる業績・行動に対し、相対的に十分な結果
C	等級区分に求められる業績・行動に対し、相対的に努力が期待される結果
D	等級区分に求められる業績・行動を大きく下回る結果であり、多大なる改善が求められる

- ・業績考課は期末手当の成績率の判断に用いる。
- ③ 総合考課が2年連続で「D」の場合、降格及び降職する。
(JR東日本で例えれば、主務→主任職2等級、指導職2等級→指導職1等級)
- ④ プロフェッショナル採用等から総合職への採用職種転換制度の導入
- ⑤ 総合職の定期昇給に考課昇給(業績・総合考課)を設定する。
* 定期昇給に「成果」「評価」が導入 → 経験で能力が上がる鉄道の特性に基づかない

等級(職責)による格差	+	経過年数による格差	+	(総合職)経過年数と考課による格差
-------------	---	-----------	---	-------------------

J R西日本の昇進制度



J R西日本の基準昇給額・評価昇給額制度

◎基準昇給額（一般社員）

資格級	下取額	進級昇給時	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目以降	上限額
M1	405,500	10,000	1,500	1,500	800	600	600	600	441,400
M2		25,000	1,500	1,500	800	0	0	0	
L1	357,300	10,000	1,800	1,800	1,000	600	600	600	390,900
L2		35,000	1,800	1,800	1,000	0	0	0	
C1		32,000	2,100	2,100	2,100	1,100	1,100	700	
C2		20,000	2,100	2,100	2,100	1,100	1,100	0	
C3	148,370	19,900	6,700	6,700	6,700	3,400	3,400	0	345,500
C4		17,600	6,700	6,700	6,700	3,400	3,400	0	
C5		-	6,700	6,700	6,700	3,400	3,400	0	

※昇職昇給額計：165,500円

◎評価昇給額

年齢	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
54歳以下	1,200	800	400	0	△400
55歳以上	600	400	200	0	△200

J R東海とJ R西日本の人事・賃金制度（一部抜粋）を見ると、定期昇給が経過年数に応じて低くなっています。また、定期昇給に評価が加えられ、加算だけではなくマイナスもあり得ます。常に上司の評価を気にしながら業務をしなければならず、試験に合格し続けなければ賃金は下がります。

評価型の人事・賃金制度の導入されたJ R西日本で何が起きたか？最初の1・2年は何も起きなかったそうです。しかし、その後職場では、ゴマスリ、チクリが横行、運転士がオーバーランをするとガッツポーズをする車掌まで現れました。SからDの評価は他の社員にはわかりませんが、皆、評価を気にするあまり疑心暗鬼になっていくそうです。運転士には指導員という教育担当がいます。J R西日本では指導員は係長という上司で、J R東日本でいう副長にあたります。運転士が取り扱いがわからないことがあっても、係長に聞くと「そんなこともわからへんのか～」と叱責され評価が下がります。同期に聞いてもチクられるので聞けません。職場には仲間ではなく敵しかいないのです。

この制度が提案されたのは2004年11月です。実施は2006年4月でした。福知山線脱線事故は2005年4月25日です。ちょうどこの制度が議論されている最中で事故は起きました。この事故の直前、運転士はオーバーランをして、車掌に過少報告するよう求めていました。事故の背後要因として「日勤教育」が浮き彫りになりましたが、こうした人事・賃金制度を背景に徹底した労務管理体制がつけられていったのです。事故は偶然ではなく必然、個人ではなく組織によって引き起こされることがよくわかります。

深澤社長（当時）も、喜勢社長も「これまで鉄道をベースにしてきた人事・賃金制度」を見直す、社員の意欲をしっかりと受け止める制度にすると明言しています。今から職場議論をつくり出そう！

本当に必要な要員配置がされているのか

JR東日本横浜支社は、要員不足を訴えるも必ず「業務運営上必要な要員配置は行っている」と回答しています。しかし、現場からの声は「休日出勤は月2回が当たり前」「明け番で超勤して出札窓口を対応している」「退職者や異動者が出ても補充はされない」等、必要な要員配置は行われていない声ばかりです。現場と会社の認識の違いはどうして生まれてくるのでしょうか？



①標準数から出面数管理へ

以前、会社は「標準数」というものを使用していました。

標準数とは・・・公休、特休、年休を全て消化した上で、全ての業務を欠なく遂行するための必要な人数。

【計算式】 $365 \div (365 - \langle \text{公休日} 52 \text{日} + \text{特休日} 62 \text{日} + \text{年休} 20 \text{日} \rangle) = 1.58 \text{人}$

1日勤で必要な人数は、1.58人となります。ですが、0.58人という「人」は居ないので、1日勤で2人は必要となります。泊まり勤務は、 $1.58 \times 2 = 3.16$ 人ですので4人は必要な計算になってきます。※計算式には、出張や研修が含まれていないので、含めて計算するとさらに要員が必要となります。

2022年から会社は、標準数から出面数管理に変更し、本当に必要な要員数が見えづらくなっています。そして、統括センター化により、各職場の出面数ではなく、統括センター全体での出面数となっているので、さらに見えづらくなっています。

(例) A 運輸区：出面数【日勤25、泊まり25】、現在員125人。B 駅出面数【日勤2、泊まり4】、現在員10人。の職場があったとします。標準数で計算するとA 運輸区は、 $25 \times 1.58 + 25 \times 3.16 = 118.5 (= 119)$ 人が必要です。B 駅は $2 \times 1.58 + 4 \times 3.16 = 15.8 (= 16)$ 人が必要です。A 運輸区では、要員が足りていますが、B 駅では足りていないと感じます。ですが、統括センター内では、135人は居ますので、公司的には、「業務運営上必要な要員配置は行っている」と回答しています。

②「融合と連携」で1人何役も担っている

「変革2027」での融合と連携により、多くの方が1人何役も担務をこなしています。その為、例で挙げた職場では、15人の方が兼務をすることで、135人必要のところ120人で仕事が回りますので、業務運営上必要な要員配置は行っているとなります。※数値は単純化しています。



③超勤や休日出勤で「0.58人と0.16人」分の仕事をしてしまっている

年休が入らないから休日出勤をしている。人が足りないから明け番で残って仕事をしている等、本来必要な要員が配置されていれば、そのようなことは起きませんが、仕方なく仕事をしている方は多くいると思います。しかし、4人必要のところを3人で明け番や休日出勤で対応していると、現場からは足りていないと思うかもしれませんが、会社からすれば仕事は回っていますので足りているとの判断になります。

④退職者も1人と数えられている

出面数が10のところ、仕事している人は8人、退職者が2人の場合、2人足りませんが会社の認識は、職場には10人配置しているとの認識ですので、業務運営上必要な要員は配置しているとなります。

標準数から検証しよう！自職場の要員実態を！

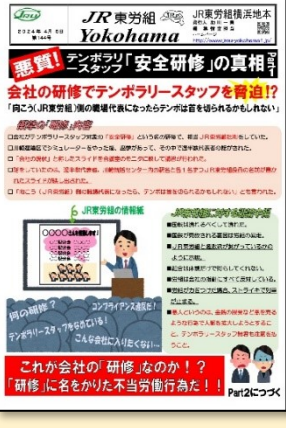
私たちは、コロナ禍の赤字を乗り越えるために、経費削減等の努力をしてきました。その苦闘を乗り越え現在は、コロナ禍前に迫る勢いです。コロナ禍前より1万人も社員が減少した中で、以前と同じ収益をあげていますので、1人に対する働き度は過去最高となっています。黒字になったのだから必要な要員を求めていくことは当然のことですが、何人足りないのか具体的に示していかないとイケません。各職場どれぐらいの勤務があって、現在何名いるのか、そして、何名足りないのか具体的に「標準数」から計算していきましょう！



貫かれている会社の本当の狙いとは

川崎統括センターにおけるテンポラリースタッフの安全研修と称した JR 東労組に対する不当労働行為・誹謗中傷。八王子地本におけるパワハラ隠蔽等、各地で会社の強権的な姿勢が現れています。春闘と夏季手当の同時議論、成果・評価型の「人事・賃金制度」の導入、要員不足を見てきましたが、それぞれ一見違ったものに見えますが、会社の目指すものは一貫しています。

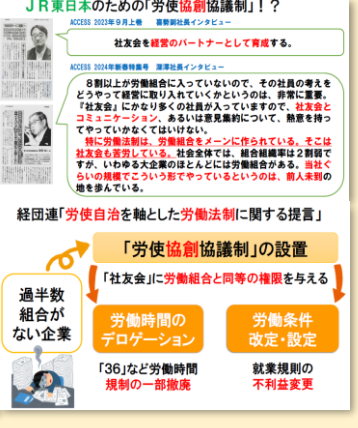
36協定の安定的な締結 = 長時間労働の確保



「安全研修」の真相
会社の研修でテンポラリースタッフを脅迫!?
安全研修の真相を徹底調査し、JR東労組が明らかにしている。

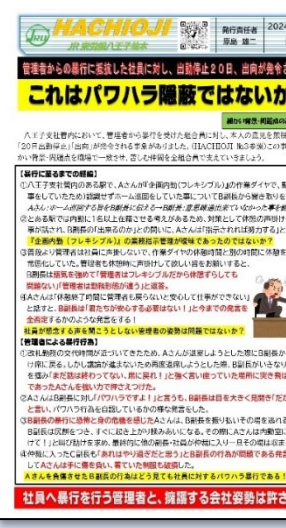
労使自治を軸とした労働法制に関する提言

2024年1月16日
日本経済団体連合会



JR東日本のための「労使協創協議書」!?
労使協創協議書の設置
「労使協創協議書」の設置
労使協創協議書の設置

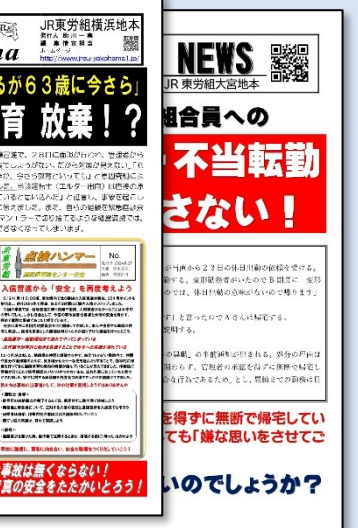
不当労働行為、パワハラ隠蔽、処分等の厳罰化など... 会社の意に反する人は認めない！モノ言えぬ職場づくり



HACHIOJI
不当労働行為の厳罰化
これはパワハラ隠蔽ではないか!?

労使自治を軸とした労働法制に関する提言

2024年1月16日
日本経済団体連合会



JR東労組
原因究明・再教育 放棄!?

長時間労働の確保+モノ言えぬ職場づくりによって、会社の進めたいものをどんどん押し進め、**あくなき利益の追求**こそが最大の狙いです。その最たるものが、ワンマン・ドライバレス運転、みどりの窓口閉鎖として現れています。

一企業でするので利益の追求は必要ですが、モノ言えぬ職場になってしまえば、利益を追求するあまり労働強化が度を越すようになり、奴隷のような状態に社員は疲弊していきます。現在、要員不足により教育もままならない状態になっています。利益追求により、安全レベルやサービスレベルが低下するのであれば、JR東労組は反対の声をあげていきます。最近では、命を脅かす事故・事象が連続して発生しています。まさに今のJR東日本の現状が「福知山線脱線事故前夜」となっているのではないのでしょうか。

強権的な会社姿勢に抗するために、私たち労働者が唯一憲法で保障された力が「団結権」＝労働組合です。一人で文句や愚痴を言っているだけでは解決はしません。労働組合だからこそ、団体交渉も保障され会社と対等な立場で話し合うことができます。ブラック企業1位と不名誉な称号を受賞してしまったJR東日本ですが、私たち労働者の団結力で「安全・健康・ゆとり」ある働きやすい職場をつくり出そうではありませんか！職場からの運動でJR東労組への結集を勝ち取ろう！