

経営が厳しいから  
夏季手当は要求できない!?

職場では、「経営が厳しいので定期昇給をカットされたが仕方がない」「赤字だから夏季手当は厳しいのでは」という声、会社により雰囲気がつくられています。

しかし本当にそうなのでしょうか? 「変革2021」に基づく2025年の数値目標では、JR東日本グループで3兆円を超える収益を上げる企業になることが目標とされています。

そして、「JR東日本の2021年度通期の予想は、対前年で増収増益、単体で250億円、連結で360億円の黒字を掲げています。」

JR東日本の人件費は、JR発足当時の1988年3月の4382億円から徐々に上昇していき、2001年3月の6610億円をピークに下がっています。2020年度期末決算の人件費は3888億円と、前年度より555億円削減され、JR発足以来最低となりました。決算に関する資料の人件費の主な増減事由等では、賞与関係の減と記されています。さらに、2021年度の人件費を3830億円と予測し、58億円の削減をしていくということです。

■ JR東日本の人件費の推移



その一方

JR東日本の純資産(会社の純粋な資産)は、JR発足当時の3240億円から上昇を続け、2020年度には2兆5513億円となりました。この純資産は社員が働き、作り出した利益を内部留保として社内に蓄えたものです。

■ JR東日本の純資産の推移



2020年度 期末決算について

2021年4月28日  
東日本旅客鉄道株式会社

1. 決算概要  
○損益計算書 (単位: 億円)

	2019年度 実績 A	2020年度 実績 B	増減		2021年度 予想 C	増減	
			金額 B-A	% B/A×100		金額 C-B	% C/B×100
営業収益	20,610	11,841	△ 8,769	57.5	16,770	4,928	141.6
うち運輸収入	17,928	9,543	△ 8,385	53.2	14,240	4,696	149.2
営業利益	2,940	△ 4,785	△ 7,726	-	370	5,155	-
経常利益	2,601	△ 5,177	△ 7,778	-	0	5,177	-
当期純利益	1,590	△ 5,066	△ 6,656	-	250	5,316	-
営業収益	29,466	17,645	△ 11,820	59.9	23,260	5,614	131.8
営業利益	3,808	△ 5,203	△ 9,011	-	740	5,943	-
経常利益	3,395	△ 5,797	△ 9,193	-	250	6,047	-
親会社株主に帰属する当期純利益	1,984	△ 5,779	△ 7,763	-	360	6,139	-

JR東日本ホームページより

詳しく見るとJR東日本の2020年度期末決算は、単体では、営業収益は1兆1841億円となり、対前年△8769億円となりました。2020年度予想の1兆1720億円を121億円上回る結果となっています。当期純利益は△5066億円となり、JR発足以来初の赤字となりました。営業費用は対前年△1043億円となり、職場の努力で多くのコストダウンを行ってきました。人件費においては対前年△555億円となりました。これは、特に賞与(夏季・年末手当)が対前年△428億円となっていることが大きな要因となっています。

赤字決算となりましたが、私たちは、コロナ禍においても、業務を遂行し、収入を確保してきました。そのことを踏まえたからその黒字予想であり堂々と要求を掲げ実現を求めるべきです。

# JR東労組は夏季手当を堂々と要求します! 社友会では団体交渉ができないことを訴えよう!!



職場での議論を巻き起そう!!

コロナ禍は未だに収束のめどが立っていません。ワクチン接種もいつになるのか分からない中、組合員は家族も含めて感染防止に努めて生活しています。しかし、2020年度期末手当等の減によって年収は約10%減少し、定期昇給の昇給係数を2にされたことで、生活や人生設計に影響を及ぼしています。赤字だから、コロナ禍だからと、何かと諦めて生活をする場面が多く、そのことに慣れてしまっている現実があるのではないのでしょうか。

確かに厳しい現実ではありますが、私たちの職場と仕事と生活を守るためには、求めるべきものはしっかりと求めていく必要があります。手当を含む賃金の改善、環境改善を会社に要求し、議論できるのは労働組合だけです。社友会ではできません。そして、要求を実現するためには、私たちの今おかれている現実をしっかりと訴えていくことが重要です。

黒字化に向けて「変革のスピードアップ」も示されています。それを担うのは私たちです。だからこそ、労働条件の低下や雇用不安がないように、組合員だけでなく未加入者にもJR東労組への結集を呼びかけていかなければなりません。賃金を決定する大きな要素が「労使の力関係」です。組織力の強化が必要です!

夏季手当要求実現に向け職場議論を強化してたたかいていこう!!

# 組合員一人ひとりが今なにをすべきか、全組合員で議論し、組織拡大に向けて行動しよう!