

ジョブローテーション、乗務員勤務制度改悪、ダイ改合理化、ローカル線切り捨て反対！ 定年延長と65歳まで働ける職場を！

# 年末手当2.2ヶ月弾効！

## コロナ便乗し雇用破壊するな

11月13日、JR東日本は年末手当について基準内賃金の2.2ヶ月分という回答を行いました。昨年比0.98ヶ月減と、3割以上の削減です。夏期手当(0.5ヶ月減)を超える大幅減額回答です。

### 「コロナ赤字」を押し付けるな！

会社はコロナ赤字を口実に、「業績を踏まえると厳しい判断にならざるを得ない」としています。しかし、会社はこれまで巨額の利益を上げ続けてきたのです。しかも、株主には巨額の配当を今なお続けています。赤字になつたときだけ現場労働者に矛盾を押し付けるなど、本当に許せません。

鉄道は公共交通機関です。そして、コロナ禍でも現場労働者は鉄道の運行を日々担ってききました。その現場労働者より大株主の金儲けを優先するなど絶対に間違っています。

### 休業指定ー雇用破壊反対！

コロナに便乗した攻撃は年末手当だけではありません。JR東は「コロナ対策なら仕方がない」という雰囲気に乗じて、抜本的な雇用と権利の破壊を狙っています。

とりわけ休業指定の問題は重大です。すでに社会的には、シフト制や登録派遣で働く労働者に、「補償なき休業」が違法に強

### JR東日本 2020年度年末手当回答 (11/13)

基準額：基準内賃金の2.2ヶ月分

支払日：12月4日以降、準備でき次第

制されていることが問題になっています。これまで週5日、フルタイムに近い時間で働いていても、「シフトを入れない」「派遣の紹介をしない」という形で、「無給の休職」が行われるのです。

会社は「休業指定」を、「休職」と違って発令もせず、毎月の勤務指定時に1日単位で「休業」を指定するとしています。「休業」実施の基準、人選の基準、賃金額さえすべて「会社の判断」だというものです。

あたかも、「コロナ対策」のように進められています。が、全くの別物です。

会社のさじ加減一つで労働者を「一時帰休」に追い込めるといふ、究極の雇用柔軟化攻撃です。

JRでこんなことを「当たり前」にさせるわけにはいきません。休業指定は発動させてはならないものです。そのため今から声をあげることが必要です。

年末手当大幅減額弾効！  
コロナに便乗して雇用破壊するな！ 動労千葉とともに職場から声をあげよう。