

# 2021年度夏季手当 JR各社回答状況



1045  
発行  
2021年  
7月6日  
国鉄労働組合  
新潟地方本部  
発行責任者  
清野 聡  
編集責任者  
教 宣 部



会社名	2021年度回答	2020年度実績	前年度比	支払日	回答日	2020年度年間実績
北海道	1.60ヵ月	1.79ヵ月	-0.19ヵ月	7月2日	6月21日	3.56ヵ月
貨物	1.77ヵ月	1.75ヵ月	+0.02ヵ月	7月7日	6月17日	3.35ヵ月
ジェイ・アール北海道バス	ヵ月	2.02ヵ月	ヶ月	月日	月日	4.05ヵ月
東日本	2.00ヵ月	2.40ヵ月	-0.40ヵ月	6月29日	6月10日	4.60ヵ月
東海	2.20ヵ月	2.95ヵ月	-0.75ヵ月	6月30日	3月18日	5.15ヵ月
西日本	1.30ヵ月	2.69ヵ月	-1.39ヵ月	6月30日	3月29日	4.19ヵ月
四国	1.21ヵ月	2.29ヵ月	-0.68ヵ月	7月2日	3月27日	3.28ヵ月
九州	1.25ヵ月	2.48ヵ月	-1.23ヶ月	6月30日	6月8日	3.68ヵ月

2021年度夏季手当のJR各社の回答状況です。  
 新型コロナウイルス感染拡大で鉄道収入が大幅に減少になりましたが、職場は大変な状況の中、安全・安定輸送を守るために現場社員は頑張ってきました。  
 厳しい環境の中で頑張ってきた社員・家族に報いるため、要求にこたえるべきです。  
 JR東日本は、さまざまな施策を提案してきました。「副業」に対して国労東日本本部は解明及び改善を求める申し入れを6月22日に行いました。  
 そして働き改革についてもJR東日本から提案・説明がありました。会社側の狙いを分析し問題点を出して改善していかなければなりません。  
 職場の合理化が進む中、職場のシステムを超えて闘いを進めていかなければなりません。  
 職場の労働条件改善の闘い、それを組織拡大に結びつけ取り組みを進めていきましょう。  
 (表は国労北海道本部速報・記載)



新潟県内の津南町へ行ってきました。栄村へ行く時、いつも通過していた町でした。  
 フェイスブックで気になっていた喫茶店・「蔵カフェ」に4月22日に行った時、とても良かったので今回も行ってみました。  
 蔵を改造した建物で中に入ると天井がとっても高く雰囲気良かったです。  
 料理の素材は地産地消で津南で収穫したものです。  
 6月、津南ではアスパラの収穫時期です。津南のアスパラは甘みが強く美味しいです。紫色のアスパラがあり、とっても甘みが強く美味しかったです。  
 「蔵カフェ」でアスパラを使った料理を食べました。美味しかったですよ。



蔵カフェのスタッフの方々といる話が出来ました。津南町に對して思いが強く、津南の素晴らしさを発信していきたいと話していました。  
 旅館の女将さんや地域起こし協力隊の方々や飲食店など頑張っている方などいろんな方と出逢うことが出来ました。  
 私がお逢いした方は、すべて移住者でした。津南は素晴らしいところだと、皆さん感じています。新しい出逢いから新しい発見が生まれます。素晴らしい旅になりました。



ちよつとおいしく



# 機関紙等の表彰について

国労東日本本部は、地本・支部及び分会等における機関紙の発行など、教宣活動に功績があった機関紙等の表彰をします。

対象 今年度中（2020年7月1日～2021年6月30日）に、いずれかの事由に該当するものを表彰します。



## 最優秀表彰

通算500号に達した機関紙・誌。

今年度中に50号を発行した機関紙・誌。  
特別な雑誌の発行、長年にわたる学習会の継続など、大きな功績のあった取組み。

## 優秀表彰

今年度中に30号を発行した機



関紙・誌  
スポーツ・レクリエーションなどサークル活動を通じ組合の団結強化に大きな功績のあった取組み。

表彰は第35回国労東日本本部大会で「最優秀表彰」は金一封を添えて表彰します。  
「優秀表彰」は記念品を添えて表彰します。

該当する分会、支部は地本教宣部へ連絡してください。



# 「サービスマン残業・タダ働き」は違法です（シリーズ連載①）

### 労働時間とは

労働基準法は  
労働条件の最低基準

労働基準法第1条は、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものだから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない」と法律によって労働条件の最低基準を明確にしています。

### 労働時間とは

労働時間とは、使用者の労務指揮下の時間で、それは事業所内であることと事業所外であること、労働を提示している限り労働時間ということ



### 時間外労働とは

法律は時間外労働が行える根拠を明らかにしていません。労基法第33条は災害その他避けることのできない事由の場合は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度まで労基法第32条関連の労働時間を超えて、また労基法34条の休憩時間及び労基法第35条の休日に労働させる事ができます。



になります。ただし、休憩時間は労働時間から除外されています。

## 時間外労働とは

### 労働時間の基本

労働時間の基本は、労働基準法第32条です。同法32条では、使用者は労働者に、休憩時間を除き1週間に於いて40時間を超えて労働させてはならない。使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。としています。

これが労働時間の基本であり、原則です。しかし、労基法32条には同条2項で「1ヶ月単位の変形労働時間制」等の例外規定があります。これも労働時間管理の基本です。JRの職場は、労基法32条2を適用しています。



労基法第36条の労使協定がある場合、その協定の範囲内においてと同様、労働時間を超えて労働させることができます。

この場合、労働した時間に対して労基法第37条では、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うことを命じています。

