



3月17日 本部申28・33号

「2022年度 賃金をはじめとする

妥結!

総合労働条件の向上を求める」申し入れ

中央本部見解を発出!

JR東日本で唯一、昨年の定期昇給カットに妥結しなかった労働組合として、

“すべての仲間”とともに創り上げた根拠運動を基礎に、定期昇給の完全実施を実現!

働きがい・生きがい・心の豊かさを実現するために、輸送サービス労組運動を堂々と推し進めよう!

2022年賃金引き上げ第3回交渉(3月17日)において、会社よりコロナによる二期連続の赤字決算が確実性を増す中、中長期にわたり総額人件費に多大な影響を及ぼす懸念を示しつつ、コロナがもたらした不可逆的な社会構造の変容による人々の価値観・ライフスタイルの変化によって鉄道利用者数は過去の水準には戻らないなどを強調し「令和4年4月1日現在、満55歳未満の社員に対し定期昇給を実施し、その際の昇給係数は4(以下、定昇4)とする」との回答が示された。

中央本部は交渉後、直ちに緊急全地本代表者会議を開催し、各地本からは「人への投資が今こそ必要な時だ。安全な鉄道会社をつくるために働きがいや生きがいを感じ、社員の幸福を生み出す力となるベアの実施でなければならない」「ベア実施は、施策努力=生産性向上が原資であるにもかかわらず正しく還元されていない」「可処分所得の大幅減少、物価上昇に対してベア実施は必須だ」と、組合員の切実な声が出されたが、同時に①“一根拠”を要求にまで高めた職場活動によって、定期昇給を本来の姿に引き戻した事、②職場からつくりだした輸送サービス労組運動によって、会社の物差しだけで判断する定期昇給に歯止めをかけたこと、③ベアを実現することができなかった課題はあるものの「毎年度、交渉して決める」というベア交渉の基本的な考え方を踏まえ、職場活動を基本とする輸送サービス労組運動を継続し、適正なコストや投資管理のもとで黒字基調の健全経営を実現させることで、2期連続の赤字を理由にしたベアゼロの壁を打開できる展望が切り拓けたという、申28号と申33号交渉における3点の成果と到達点、来年度への道筋をつくりだしたことを全会一致で確認し、妥結する判断をおこなった。

他方、回答書には「基準内賃金の引き上げは将来にわたる生産性の向上が原資であるという基本的考えのもと…」と、記載がなされていた。そもそも定期昇給は、一年間の労働によって向上した能力に対する評価の対価として制度化されているものである。会社はこれまで「基本給改定の原資は生産性向上により生み出すものである」と明言してきた事実がある。これまでの考え方を意図的に歪曲しながら、私たちの目を真実から言葉巧みに逸らし、定期昇給の基本的性質を成果型賃金に変えようとしている狙いを見抜いていかなければならない。

3月12日ダイヤ改正等の施策実施において私たちの働き方は大きく変化した。労働時間の曖昧さが顕著となり「ゆとり」時間が奪われ、自らが奉仕する労働を強要され疲弊している。それは、生産性向上の名のもとに労働密度が強化されているのであり、私たちの労働力が安価に買い叩かれ、さらに付加価値の最大化が求められる。そして「成長と分配の好循環」に寄与していくことで「新しい会社をつくる」、すなわちエンゲージメントの高い働き方を実現するための「新たな人事・賃金制度」「『自社型』雇用システム」の確立の潮流がつくりだされていくとみることができ、コロナ惨事に便乗し、労働者の賃金抑制を強いた経営では、全ての仲間の士気低下を招くだけでなくとどまらず、帰属意識や未来への希望を喪失させる。その証拠に、系統を問わず離職する者が増加しており、人材流出に歯止めがかからない。まさに、持続可能な社会、社員と家族の幸福の実現とは逆行している。

すべての仲間の皆さんに訴えます!

いま、働き方が大きく変化する岐路に立っているが、鉄道輸送サービスに従事する者として“安全第一”の価値観、“働くことへの意欲・希望”を失ってはならない。なぜならば、鉄道という地域に根差した社会的使命と責任を自覚し、安全と安心を提供するべく「エッセンシャルワーカー」として誇り高き労働を担い続け、社会からの信用・信頼・期待を背負っているからだ。

だからこそ、私たちが求め続けているのは、生活の安定や心の豊かさの実感であり「特別昇給実施」「コロナ特別一時金等」「総合労働条件向上」、そして来年のベア実現だ!

職場のたたかいを基礎に輸送サービス労組運動の「共感力」を高め、歩みを止めることなく、組織の強化・拡大を“すべての仲間”と共に実現させよう!

2022年3月17日
JR東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員会

定期昇給昇給係数「4」の実施を確認!