

2 3 春闘のたたかいに向けた地本見解

私たちは、新型コロナウイルス感染症への対応や自然災害からの復旧作業など、逼迫する要員問題を抱えながら施策に向き合い、安全・安定輸送の確保に向けて奮闘し、黒字転換を果たしてきた。しかし、期末手当における会社回答は、JR 東日本において夏季手当 2.3 ヶ月・年末手当 2.4 ヶ月+2 万円で年間 4.7 ヶ月+2 万円、ジェイアールバス関東は夏季手当 1.4 ヶ月・年末手当 1.6 ヶ月で年間 3.0 ヶ月、JR 東日本ステーションサービスは夏季手当 2.05 ヶ月・年末手当 2.45 ヶ月で年間 4.5 ヶ月であった。このことは黒字を達成した職場の努力に報いておらず、組合員からは「もう我慢の限界だ」「過去最高の働き度で、過去最低の回答」「賃金減少と物価上昇による生活苦でモチベーションが上がらない」「支払い能力が十分にあっても、出せるものも出さないのが経営姿勢だ」など、怒りに満ちた声が各機関の総括を経て地本に寄せられている。

会社は、『安全は経営のトッププライオリティー』と位置付けているが、本当に職場まで浸透しているのか疑う事象も報告されている。成田駅の見習いを行わず信号扱いを行った事象では、団体交渉で「一人で出来る感じではなかった」「気を使わなければならなく疲れた」など、当日の勤務者からの声を訴えたが、会社は「違う箇所での経験があるから勤務指定した」と、安全が最優先としているとは到底、思えない回答をした。この会社姿勢に対し、「経験の有無に関わらず、見習い期間を経て、見極めを合格してから単独で担務に就くことで安全を守っていたのに何故？」「こんな勤務指定を許す会社に不信感しかない」など、意見が寄せられている。まさしく、経験労働の否定であり、不安全を究極の安全に変えていくという経営姿勢とは言えない状況にある。

私たちは 21 春闘で「昇給係数 2、ベアゼロ」、22 春闘では「昇給係数 4、ベアゼロ」との会社回答を受けた。ベア要求実現と定期昇給（昇給係数 4）の完全実施を実現させるため、対話やアンケートを通じて組合員や未加入者の実態把握と議論を展開し、「生活実感」「労働実感」をベースに要求を練り上げ、経営姿勢に立ち向かってきた。しかし、組合員の苦しむ声とは裏腹に、「思ったよりもらえてよかった」という社内世論が社友会によって形成された。これは、会社が団体交渉で「一定数以上の声が集まっている」と回答したことに現れている。しかし、多くの社友会員は意見を聞かれたことすら無く、利用されたと口々にしている。この社内世論に振り回されないうために、私たちの要求を堂々と掲げ、要求実現に取り組んでいこうではないか。そのために全組合員と未加入者との対話を積み重ね、本当の要求の声を打ち出していこう！

経団連は 23 春闘に向け、ベースアップ中心に積極的な賃上げを呼び掛けている。しかし深澤社長は賃上げに慎重と回答している。このような経営姿勢や社友会の本質に立ち向かわなくては、23 春闘においてもベアゼロや定期昇給のカットなど、私たちの要求とかけ離れた回答が示されかねない。そのためには、経営と社友会の本質を語り合いながら、JR 東労組への組織拡大を実現しなければ現実を変えることは出来ない。「要求実現と組織拡大は両輪である」の意義を今一度捉え返し、全組合員の総力で組織強化・拡大を実現し、23 春闘勝利に向けて職場からたたかいを創り出そう！

2 0 2 3 年 2 月 1 6 日
東日本旅客鉄道労働組合千葉地方本部