

1 8 春闘の成果を確認し、J R 東労組の総団結で、 職場と働く仲間の未来を守り抜こう！

J R 東労組は回答指定日を越えた 3 月 16 日、申 15 号第 4 回団体交渉において(1)基本給に対する 0.25%分のベースアップの実施 (2)初任給一律 5,000 円の引き上げと経過措置の実施 (3)定期昇給(昇給係数 4)の実施 (4)グリーンスタッフ組合員の基本賃金 500 円増額の回答を引き出しました。今なお、全職場で精力的かつ献身的に奮闘し続ける全ての仲間のたたかいによって実現した成果であることを確認するとともに、J R 東労組全組合員に対し、敬意を表します。

18 春闘は“ベースアップの実施”と“初任給の見直し”により、昨年を上回る「基準内賃金平均 1,328 円」を実現しました。同時に 5 年にわたる職場からのたたかいの到達点として、格差ベアの根本にあった「所定昇給額を算出基礎にしないベースアップ」を実現したことと、若手に厚く配分し、格差ベアによって生じた賃金格差を「初任給の見直し」によって解消した成果が確認できます。一方で、中間層の賃金カーブのあり方に課題を残したことも事実であり、引き続き解決に向けて取り組んでいく必要があります。

職場はいま、2 月 1 2 日産経新聞による事実と異なる報道以降、連日の経営幹部の職場訪問、人権侵害・法令違反である不当労働行為によって、意図的に作り出された組織混乱の渦中にあります。J R 東労組の歴史上でも経験したことがない大弾圧に抗するためには、全 12 地本が一丸となってすべての組合員と共に立ちあがることが求められています。したがって、今後の直面する課題の克服に向け本部から提起されている下記の闘いを創り出します。

第一に J R 東日本労連の仲間と共に目指している「グループ間格差是正」の実現です。J R 東日本グループ各社は、売り手市場と言われる「採用市場」の中で、人材の確保に苦勞し、そのしわ寄せは劣悪な労働条件として、職場の組合員に押し付けられています。企業が成長し発展するためには、人の力は欠かすことができません。より多くの人材を確保し、定着させるためには、賃金をはじめとする労働条件向上と労働環境改善は急務です。「初任給の見直し」で未来を担う若者の働きがいを向上させた成果を基礎に J R 東日本労連のたたかいへと継承し、グループ間格差の是正に向けて、取り組みを強化しなければなりません。

第二に政府は「働き方改革関連法案」の成立に向け、今国会での法案提出を目指しています。この一つとして注目されているのは「高度プロフェッショナル制度(脱時間給制度)」です。この制度は、労働の成果をそれにかかった労働時間で評価するやり方から、高度な専門技能を有して成果を生み出しているかを評価する制度への変更を意図するものです。この間、36 協定交渉で長時間労働の是正と要員問題の解決に向けて、職場実態を基に労使協議を進めてきました。脱時間給制度を J R 東日本に置き換えれば「職能給的な総合決定給」という賃金制度の中で、完全能力給への道に突き進む危険性があります。また、企画立案業務が中心となる企画部門では、成果が求められる事による長時間労働がますます常態化する危険性を大きく孕んでいます。したがって、賃金本質論を踏まえた賃金制度を守り抜くために、職場からのたたかいを継続していきます。そして 1 4 春闘以降のたたかいによって「管理手当等」や「扶養手当」の増額を通じて、職制や子育て世代に対する処遇改善を実現してきたように、第 44 回定期中央委員会で確認した「課員手当」の実現に向けて取り組みを強化します。さらに、要員不足による時間外労働の増加や年休問題の解決に向けて、今後の 36 協定交渉をはじめ、労働委員会等、第三者機関の活用、様々な団体交渉を活用し要求実現を目指していきます。

全組合員の皆さんに訴えます！

すべての仲間が働きがいを実感し、鉄道事業の最大の使命である「安全」を安心して担うことができる職場を未来に残すため、職場から創り上げた 30 年のたたかいの歴史を継承し、労働者の良心をかけてたたかい抜きましよう。いま会社主導による脱退策動＝不当労働行為＝法令違反は職場に混乱を招き、活力を奪い去っています。管理者の皆さんによる脱退強要＝違法行為に手を染めさせないように訴えていきましょう。そして執拗な「圧力」によってやむなく脱退させられた人の J R 東労組復帰を呼びかけましよう。安全・健康・ゆとり・働きがいを基軸とした J R 東労組の未来を守り抜くために、反転攻勢の闘いを全組合員で総決起して闘うことを強く訴え、18 春闘妥結にあたっての見解とします。

2 0 1 8 年 3 月 1 6 日
東日本旅客鉄道労働組合
八 王 子 地 方 本 部