

2015春闘妥結にあたって

JR東労組は、2年連続の官製春闘と揶揄される中で、賃金は「労使議論によって決定するもの」という原則を基本に据え、JR東労組組合員ベア2%（平均6,800円）およびグリーンスタッフ組合員の基本賃金2%の増額、グリーンスタッフの正社員化、65歳定年制導入を掲げ、2015春闘をJR春闘としてたたかい抜いてきました。しかし、労使の意見対立は厳しく、支払指定日を大きく超える中で、定期昇給の実施（昇給係数4）を前提に、「定額1,100円プラス所定昇給額の6分の1の額（1,000円相当）」の回答を引き出し、昨年を大きく上回る「ベア平均2,229円」、グリーンスタッフ「基本賃金1,000円」の増額を勝ち取りました。さらに、「エルダー社員の精勤手当に18,000円加算」を勝ち取る回答を受け、本日席上妥結しました。

2015春闘は、公平な賃金引き上げを実現するために、等級間の格差が拡大する所定昇給額をベア算出基礎にするのではなく、あくまでも全員に等しくある基本給をベースに、全組合員一律の定額ベアを求め続けました。交渉の過程では、異例とも言える申23号「格差賃金を許さず、年功賃金を維持した公平な賃金引き上げを求める緊急申し入れ」を緊急に申し入れ、3月18日以降、344機関での緊急春闘集会や連日の総対話行動を開催するなど、その本質的な意味について全職場から議論をつくり出してきました。

職場討議によって本部に寄せられた声は、「職場に競争が持ち込まれば、安全は守れない」「チームワークで仕事をしている鉄道業に競争や格差はいらない」など、組合員の怒りの声であり、本部への激励数は999機関におよびました。回答指定日を大幅に超え、新年度に妥結が持ち込まれる異例の事態になりましたが、昨年実施された「社員の基本給に対し所定昇給額の4分の1を加える」という手法を既成事実化せず、所定昇給額を用いたベア額よりも高い「定額1,100円」を全組合員に貼りつけ、若手に厚く全体の賃金の底上げを行った結果、昨年のベアでは最大700円あった等級間格差を400円にしたことなど、全組合員の力でたたかい取った成果は極めて大きいと言えます。

一方で、扶養手当（18歳未満の子）の増額、グリーンスタッフの正社員制度化や65歳定年制導入について、今春闘で実現することはできませんでした。JR東日本における子供に関する扶養手当額は、他企業と比較した場合、決して高い水準ではありません。よって、交渉終了後直ちに「申27号『扶養手当の増額を求める緊急申し入れ』」を再申し入れしました。今後、速やかな団体交渉の開催を求め、要求実現に向けて議論を継続します。また、グリーンスタッフ正社員制度化、ならびに65歳定年制については「現時点で実施する考えはない」と議論は対立しましたが、JR東労組が要求し続けていることに対する問題意識は認識しているとの共通認識と継続した議論を確認することができました。

全組合員に訴えます！

安全を第一にする鉄道業に社員間の過度な「競争」は必要ありません。安全を蔑ろにする過度な競争を職場内に持ち込むのではなく、人事・賃金制度の度重なる団体交渉の末に確認した「チームワーク」や「協力」を基礎に鉄道業に相応しい制度を定着させ、本来業務に集中し、仲間同士が何でも話し合える職場をつくり出そうではありませんか。

会社とは、成果主義とも言える賃金のあり方や扶養手当の増額など、多くの課題が未解決となっています。賃金とはどうあるべきなのか引き続き職場からの議論を要請するとともに、継続した議論の中で培った組織力を「たしろかおる」応援のたたかいに結集していくことを強く要請します。

2015春闘を職場からつくり出した全ての組合員・家族の皆さんに御礼を申し上げ、JR東日本労連の仲間と連帯してたたかうことを表明し、中央執行委員会の見解とします。

2015年4月1日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会