

## 2016春闘妥結にあたっての見解

JR東労組中央闘争委員会は、2016JR総連春闘を牽引し「格差ベアに終止符を打つ」決意に立ち、基本給一律6,000円の引き上げ（定昇を含まない）と所定昇給額を算出基礎としたことによって生じた等級間格差是正分の平均800円の加算。グリーンスタッフの基本賃金6,000円引き上げ。定期昇給の実施と昇給係数「4」の実施。退職手当の算定基礎となる第二基本給制度の廃止。グリーンスタッフの正社員化。65歳定年制の導入とエルダー社員の本体勤務枠の拡充。グループ会社の労働条件向上と労働環境改善の7項目と合わせ、4期連続の増収増益という好業績を鑑み、同時に2016年度夏季手当について基準内賃金3.1ヶ月プラス5万円の申し入れを行い、全組合員と共に闘い抜いてきました。

会社は、ベアは生活向上分、物価上昇分の性質があることは否定しないものの、「ベアを実施するなら職責に応じ、納得感、公平感、分かりやすさが前提であり、所定昇給額を算出基礎とすることが妥当」として、この経営判断が揺らぐことはないという強い姿勢に終始しました。

しかし、会社の主張する所定昇給額を算出基礎としたベアによって、一度つけられた格差は取り返すことができません。生涯賃金に大きく影響すると共に、ベアを実施するたびに格差が拡大することは、働きがいの消失に他なりません。また、人事・賃金制度実施以降、職責に応じた処遇は既に実施されており、会社の主張には整合性や納得性も全く感じることは出来ません。

中央闘争委員会は、回答指定日や大手産別の回答ゾーンを大きく越える異例の事態に対し、全組合員の一律ベアの基本姿勢を崩さず『「格差ベア」に終止符を！全職場から「労働三権」の議論と「一票投票」を背景に、全組合員一律ベアの実現を求める緊急声明』と中央闘争指令1号を発し、格差ベア反対のオルグ実施と全組合員の総決起を訴えました。その結果、多くの職場で模擬のスト権・格差ベア反対の一票投票が行われると共に各地本の緊急集会を実現させることが出来ました。

組合員は「人事賃金制度で人に格差をつけ、ベアで賃金に差別をつける会社の姿勢を許さない」と決起し、「本部には道理を通すために闘い抜いて欲しい」との激励の声が寄せられ、その声は853機関にもおよび、本部は物心両面の激励を背景に原則を曲げずに闘い抜いてきました。その結果、「一票投票」を背景に、会社から「定額500円プラス所定昇給額の10分の1（基準内賃金平均1,175円）」の回答を引き出すことが出来ました。また、グリーンスタッフ組合員の月額500円加算、エルダー精勤手当10,000円加算（夏季支給分）。夏季手当については、2.85ヶ月プラス2万円と若手への格差是正にこだわり、大きな成果を持って本日席上妥結しました。この結果は、特に、主幹職Bから指導職1等級までは一律の「ベア1,100円」を実現し、格差を「400円」から「300円」に縮めたことは大きな成果であり、「格差ベアに反対」し、一律ベア実現に向けた重層的かつ、全組合員の一糸乱れない団結によって勝ち取った成果に他なりません。

他方、JR千葉鉄道サービス（株）では、「月給制」から「時給制」への雇用形態を変更する就業規則の改訂に対し、JR東労組とJR千葉鉄道サービス労働組合は連帯し、団体交渉を通じて改訂の実施時期延期を勝ち取り、労使協議を充分に行い、労使の合意に基づいて実施することを確認し、JR東日本労連と連帯した闘いをつくり出すことが出来ました。

さらに、東京都労働委員会で「組合色」調査の不当性を争っていた「指導担当事件」では、画期的な勝利的和解を勝ち取ることも出来ました。

しかし、依然として格差ベアが発生している事を私たちは忘れてはなりません。安全を第一にする鉄道業は全系統で働く組合員の連携と職場内のチームワークが不可欠です。よって、17春闘に向けて格差ベア反対を堂々と掲げ、第32回定期大会で更なる闘いの方針をつくりあげて行かなくてはなりません。

「所定昇給額を算出基礎としたベア」を粉碎するために「労働三権」の議論を強化しましょう。そして、今後も盤石な会社経営実現に向け、引き続き営業のエキスパートの位置付けにあるグリーンスタッフの正社員化、65歳定年制の導入、エルダー本体勤務枠の拡充。そして、一体感あるグループ経営の実現を目指して闘い抜こうではありませんか。

2016賃上げ闘争を職場から支え、闘いに決起していただいた全組合員の仲間に感謝とお礼を申しあげ、中央闘争委員会の見解とします。

2016年3月31日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中央闘争委員会