

「管理手当等の増額」の妥結にあたっての見解

4月6日、JR東労組は申16号で申し入れた「管理手当等の増額」に対して、会社から要求満額回答といえる「管理手当等の見直しについて」提案を受け席上妥結した。今後、残された課題解決に向けて議論を継続することも合わせて確認した。全地本から議論を積み重ね、思いを一つにする運動があったからこそ、JR東労組結成以来初めてとなる要求額の満額獲得という勝ち取れた成果を確認しよう。

JR東労組は2017春闘で「格差ベア」に終止符を打つため、全12地本の総意のもと、いつでもたたかえる体制を構築し、組織力を背景に一律定額ベア1,000円を勝ち取った。しかし、会社は「ベア」に「職責に応じた処遇」を持ち込む可能性を否定しなかった。

かんり部会および、きかく部会は「ベアの本質」は物価上昇分、生活向上分、企業業績の反映であり、「ベア」に格差を付けず「管理手当等の増額」によって、「職責に応じた処遇、納得性、公平性、わかりやすさ」を追求することを意志統一し運動を創りあげてきた。1月14日の「かんり・きかく合同年頭集会」では517名が結集し、3年連続の「格差ベア」に終止符を打ち、練り上げた提言を実現するために団結力を強め、たたかいを強化することを確認した。

かんり部会では、管理者としてのあるべき姿や、「ベア」に「職責に応じた処遇」を持ち込むことは格差や矛盾が生じる。人材育成、技術継承を行うための役割に見合った手当を支給すべきだという意見等が出ている。また、経験を積むことで管理者としての業務に幅が生まれることから、経験の蓄積に対して増額する制度の構築も、今後の課題として検討しなければならない。

きかく部会では、会社を未来永劫発展させるために会社施策を企画立案・調整・実施・検証を進めていくポジションとして、幅広い知識の獲得と調整業務に苦慮している。一方で、経験の少ない社員への若返りが進み、人材育成と企画立案業務を行っている現実や、主席として上位職と同じ業務を担っているにもかかわらず、手当に格差がある矛盾に対しての不満の声が大きくなっている。

医療部会からは、人命を預かるミスの許されない職場において、管理者が人と時間の管理について、特に人の心に対するマネジメントの重要性と、それに見合う手当の必要性を訴えてきた。さらに、医療のT等級は、どんなに人材育成に心血を注いでも、「その他」から上がらないことからモチベーション低下も指摘してきた。

国鉄改革以降、労働組合として会社施策に向き合い、最先頭で施策を推進してきたのは、かんり部会やきかく部会の仲間であり、人命を守ってきたのは医療部会の仲間である。その職責の重さと、管理・企画・医療部門の魅力を高め、人材育成を進める必要を会社が認めたことは極めて重要である。その認識の上に、「ベア」と「手当」を明確に区別し、重さを増す業務の責任・特殊性、日々の作業実態を踏まえ、職責と役割に見合った手当を勝ち取ることができた。これは労働条件改善のスタートであり、今後は山積している諸課題を掘り起こし、「あるべき働き方」「労働環境改善」に向け議論を深めていく。

JR発足30年の節目にかんり部会、きかく部会、医療部会に所属する全部会員に課せられた課題は、「労使共同宣言」の精神とつくりあげてきた労使協力関係から逃げることなく掘り起こした諸課題解決に向けたたたかいに決起しなければならない。そして、先達が苦勞してつくりあげてきた「血の通った人の心で管理する」企業風土を継承し、「労使共同宣言」の真の精神を次世代に引き継いでいくことである。

全組合員の組織力で要求額満額獲得を勝ち取った大きな成果と力をバネに、第34回定期大会の圧倒的成功を私たちがつくりだしていく。そして30年検証運動につなげ「JR改革」を最先頭で担い、世界に誇れるJR東日本会社とJR東労組をつくるために奮闘する。

「管理手当等の増額」のために、職場からたたかいぬいた全ての組合員に感謝を申し上げ見解とする。

2017年4月7日
東日本旅客鉄道労働組合
本部かんり部会・本部きかく部会・本部医療部会