

# 全組合員の皆さんに訴える！

連日の闘い大変お疲れ様です。

2月25日、会社は闘申第1号での確認事項が、いかにも「誤り」であるかのように、更には、対立構造を意図的に作り上げることを目的に、様々な文書を掲出しています。JR東労組は、組合員を混乱させるために出されている会社文書に抗議するとともに、事実経過について考え方を明らかにします。

## 「闘争解除指令」を発出するに至った3つの根拠

第1回交渉での確認事項を基に、指名ストをはじめとするあらゆる戦術行使に決起し、これまでの闘いの到達点を第6回中央闘争委員会ならびに第3回戦術委員長会議において確認した上で、「闘争指令第3号による『闘争解除指令』」を発出し、同時に「争議行為の解除通知」を2月24日に会社へ提出しました。

一つ目は、「ベアの実施にあたって、これまでベアの算出基礎にしてきた所定昇給額にこだわらない」ということ。

二つ目は、会社が18春闘で初めて明らかにしたベアの考え方で、そのベアの要素にある「生産性向上分」について、「生産性向上分の算出にあたって所定昇給額にこだわらない」と確認したことです。特に、この二つ目の確認は、会社も意図的に触れていません。

会社は、「生産性向上分は、職責によって貢献度が違う」という考え方をもっています。その中で、「所定昇給額にこだわらない」ということは、格差の根幹にあった「所定昇給額の活用方法」について、会社の考え方を変えたことを意味します。これは戦術行使まで高めて闘った闘いの成果です。

そして、三つ目は、賃金本質論を議論してきた中でも職場から明らかにしてきたように、ベアの要素は「物価上昇分を考慮した生活維持向上分」であることを認めさせたことです。同時に、それは「誰にも等しくある」という事も確認しているという事です。会社は、「誰にも等しくあるが、家族構成などの度合いがある」とも主張しました。しかし、それは「扶養手当」で支給しているものであって、昨年確認事項にもあるように「ベアと手当の性質の違い」を会社は認識しているわけですから、会社が主張する「度合い」というのはベアとは別に考えるものです。したがって、「物価上昇分を考慮した生活維持向上分は誰にも等しくある」ことを確認したのです。

これら3点の確認事項によって、「ベースアップを実施するにあたっての基礎」として確認できるものです。会社はしきりに「昨年度も同様に回答している」という宣伝を行っていますが、第1回交渉における確認事項は、今後のベアの考え方に踏み込んだものであり、従来までのベアの考え方から前進したと判断しました。

## 職場で奮闘する全組合員の皆さん！

本日、10時から闘申第1号第2回交渉が開催されます。JR東労組は、会社の事実を歪曲する姿勢を改めるために、精力的に団体交渉をおこないます。

団体交渉の結果については、終了次第お知らせします。職場から団体交渉内容への集中とそれに基づく議論を強く要請します。

2018年2月26日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中央闘争委員会