

# 2018 春闘妥結にあたっての見解

J R東労組バス関東本部は2月26日に申11号「2018年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」を会社へ申し入れ、2018 J R総連春闘を職場から担うべく基本給一律6,000円の引き上げ(定昇を含まない)、日給制の契約社員B及び臨時雇用員の基本日額一律15,000円(時給制については一律2,000円)にすること、そして定期昇給の実施と3月30日の回答を求め、全組合員と家族と共にたたかい抜いてきました。改めて物心両面にわたり交渉団を支えてくれたことに感謝致します。

今春闘交渉で会社は第3四半期決算の営業利益が6億を超える好業績に対して「組合員の努力に感謝する」としながらも、「過去最高益であった一昨年や昨年の勢いがなかでの増収・減益である」「燃料価格の高騰等で今後5年間の収支計画を下方修正した」という現状を全面に押しだし、厳しい交渉姿勢に終始しました。また、昨年実施した技能手当、職務手当、別居手当や非現業手当等の改善により人件費負担が増大していることを主張し、5年連続のベア実施に難色を示してきました。

J R東労組バス関東本部は、この間「2018春のたたかい総決起集会」と「18春闘・塩浜賃金学習会」を計6回開催し、120名を超える組合員が参加し賃金本質論を学び、議論を深めてきました。2014春闘から開始した賃金学習は多くの組合員に浸透しています。開始当時の組合員の声は「新制度社員と旧制度社員は定期昇給額に格差があるからベア額にも格差があっているのではないか」という声が多くありましたが、現在は全分会が「ベアの性質は物価上昇分、生活維持向上分、企業の支払い能力であり格差をつけるべきではない」「賃金とは労働力の再生産費であり労働の対価ではない」という本質を学びながら、5年間積み上げた取り組みが組合員の意識の高まりになって表れています。

その職場の物質力を背景にたたかい抜いた結果、会社から①定期昇給の実施、②一律定額ベア400円、③60歳以上の日給制契約社員B・臨時雇用員の日額220円加算、④時給制契約社員B・臨時雇用員の時給20円加算を確認しました。さらに今後速やかに「昨年に引き続く社員間格差を是正する為の新制度社員の定期昇給額改訂」「55歳以上の基本給減額制度の見直しの早急な議論」を行うこととし、議事録確認を締結していくことを確認し、回答指定日である3月30日に席上妥結しました。厳しい春闘情勢のなかで、J R東労組運動の柱の一つであるグループ間格差是正のたたかいを担い、5年連続の一律ベアを確認し、60歳以上の契約社員Bと臨時雇用員の待遇改善を勝ち取ったことは大きな成果です。また、労使の重要な課題である「社員間の格差是正を、スピード感を持って進めていく」と確認したことは、J Rバス関東の人材確保と育成、組合員と家族の切実な思いに応える大きな成果です。春のたたかい後半戦を全組合員で要求実現に向けてたたかい抜きましょう。

結成30年を過ぎてJ R東労組は最大の危機を迎えています。それはJ R東日本会社による非人道的とも言える不当労働行為が日常的に行われ、脱退強要によって脱退者が続出していることです。今、レールの仲間たちは全国でその攻撃にさらされ職場は萎縮し、疑心暗鬼の状態に陥ってしまっています。この動きは本体のみに止まらず、J R東日本グループ会社であるJ Rバス関東においても脱退の動きが始まりました。今こそ全国17分会の組合員が真実を見極め、最大限の警戒心を高めていかななくてはなりません。

この目的はJ R東労組の組織破壊をつうじた、会社にモノを言わない御用組合づくりです。それは、J Rバス関東の全国17分会に最も馴染まない風通しの悪い、暗く、陰湿な職場になることを意味します。そして、人間尊重企業・コンプライアンス遵守を掲げ、人材不足と競争の厳しいバス業界の中、組合員の力で発展させてきたJ Rバス関東でこのような蠢きが進めば安全風土は崩壊し、経営が立ちゆかなくなることは明らかです。

国鉄改革から30年間積み重ねた「何でも言い合う前向きな職場風土」や「安全を最優先にした働きがいのある職場風土」をまもり抜くのはJ R東労組以外にありません。J Rバス関東本部は今こそ全組合員が、この歴史上例のない大弾圧に抗して立ち上がることを要請します。そして理不尽な攻撃には一切屈せず、攻撃の本質を見抜き、「抵抗とヒューマニズム」を旗印にしたJ R東労組を守り抜き、安全・健康・働きがいと社会に貢献するJ Rバスを全組合員の手で創りだすことを方針とし、18春闘妥結にあたっての見解とします。