



3月13日は、19春闘の大手企業集中回答日であった。しかし、ベアは昨年を下回る企業が相次いだ。世界的な景気後退への懸念があるにしても、官製春闘と言われる政府の圧力低下など、今春闘は様々な意味で取り巻く環境が大きく変化し、厳しい状況であることに違いない。トヨタ自動車の労使がベアの要求・回答を非公表という姿勢、人手不足の産業においては、王将フードサービス組合要求額を上回る賃上げや、UAゼンセンの正社員を上回るパートの賃金引き上げ率、「働き方改革関連法」への対応として富士通などは「勤務間インターバル制度」の導入を行うなど現れている。

19春闘について、連合は賃金の「上げ幅」という額要求から、それぞれの産別の働き方に見合った「水準」追求へ転換を図り、「格差是正」「底上げ・底支え」を推し進めると主張した。これはベアだけにこだわりのではなく、一時金や手当の拡充などを含め、総合的に年収の引き上げを検討することを求めている。また、人材育成のための投資に力を入れるように求めたことは、大きな特徴であった。

この主張は、労働組合が同時期に要求を掲げ、相乗効果で経営側に賃上げを求めるという1955年以降築いてきた春闘のたたかい方や形に大きな変化を及ぼす可能性がある。また、「働き方改革関連法」が成立し、60年以上続いた春闘の終焉のみならず、労働者保護の法律が形骸化される事態にもなりかねない。

一方の経団連は、「賃金引き上げは、企業が決めること」として、社内的好循環を引き起こすため、つまり、企業自らのイノベーションのために、企業が主体的に社員の処遇改善に取り組むべきだという考えを示した。この背景にあるのは、技術の急速な進歩で、企業を取り巻く環境が急激に変化していることへの危機感と思われる。企業は、新しい時代に向けて、事業の中身を大きく変えようとしている。新しい仕事に取り組む、社員のやる気を高めるためには、賃金引き上げを含めた処遇改善が欠かせないという考えだと思われる。

3月15日に、基本給への所定昇給額の6分の1加算等の回答で妥結した。春闘の妥結結果というのは世間相場

組合員のための 新生JR東労組運動を前進させよう!

が大きく影響する。JR東労組の具体的要求額は、連合の目指す2%程度という上げ幅をJR総連も踏襲し、決定してきた。当然にも、資本の論理と労働の論理は対立する。

改めて、格差ベア永久根絶を目指したスト戦術を方針上の誤りとし、18春闘は「大敗北」であったこと。「大敗北」を喫した現実から目を背けることなく、18春闘での労使議論の問題点を明らかにし、19春闘をたたかい抜くことの重要性を認識しなければならない。いずれにしても、19春闘でベアの要素として物価上昇や生活上十分の力を掲げてたたかうことは、闘争1号の議論経過からも対立しは見えてこない。よって、組合員の声を基礎として、賃金カーブ上の課題や配分にあたり組合員全体の利益を考慮していくのかという観点を大事にし、私たちの要求の正当性を武器に7つの要求を掲げて団体交渉に臨んでいく。

今後、第二基本給の問題について、職場で議論していかねばならない。第二基本給はJR発足の1987年4月から導入され、毎年、昇給額の30%が積み立てられている。第二基本給制度は、赤字の国鉄経営を新会社が引き継ぐ時に、当時の脆弱な経営体質を退職金が圧迫するのを避ける目的でつくられていた制度である。それが延々と引き継がれている。

今回、第二基本給の「廃止」ではなく「凍結」を求めた理由は、会社との議論の幅を広げるためである。JR東海の退職金制度は、JR東日本と違い平成17年から「ポイント制」を導入した。その際、上位等級での在職年数が長いほど退職手当が多くなるように設計することを労使で確認し、第二基本給を廃止している。このことは、JR東海ばかりでなく、JR貨物の人事賃金制度でも、退職手当のポイント制という提案となっている。

私たちは、実感のある退職手当、昇進に際しての組合差別の問題、退職手当の算出方法の組合案などを、JR総連の仲間と共に、組合員の将来に不安を増大させないために、様々な教訓をもとに労使議論をつくり出していかねばならないが、決して簡単なことではない。

だからこそ、現在、最重要課題である組織拡大と、19春闘における職場での組合員との膝詰め議論を継続してつくり出し、組合員のための新生JR東労組運動を大きく前進させよう!

「駅」の変革と新たな顧客接点創り

(旅行業部門の今後の方向性)について提案を受ける

3月6日、JR東労組は会社より「旅行業部門の今後の方向性」として、東日本エリアの観光流動を創り出すことを目指して進めてきたびゅうプラザの移管について進め、店舗の役割をお客さまの面的なフォーローにシフトしていくという提案を受けました。それは「駅」の変革の一環として「駅」を「商品販売の拠点」からお客さまや地域の方々の「集いの場」へと変革していくためという事です。

旅行業界を取り巻く環境は、旅行サイトでの検索や訪日旅行者の急増、有人店舗の減など、変化は非常に大きく、早い現状です。JR東日本においても、2015年からオンライン販売を開始し、当初の約2・3倍になり、店舗数の減少もありますが、店舗販売実績は2015年の約半分にまで減少しています。

しかし、JR東日本の旅行業部門は1987年にびゅうブランドを立ち上げてから、駅からの独立や収支均衡の努力、新販売拠点、オンライン販売開始など、環境の変化の連続でした。その度重なる変化に対応するために、施策を担い、組合員は努力し苦勞してきました。

JR東日本は、自社エリア内の観光流動を創造するという旅行業の役割は変わらないとしますが、店舗移管や閉鎖については2019年度末までを目途に進めていくとします。そして、店舗営業を2021年度末まで行うこととし、システム改修(旅行業システム更新)により2022年度からはオンライン販売にシフトするとしています。2022年度以降はびゅう商品の店頭販売を終了し、「顧客接点型拠点」として25カ所所訪日旅行者や大人の休日倶楽部会員等、特にケアが必要なお客さまの対応をしていく考えを示しました。

JR東日本として支社では観光開発を行い、(株)びゅうトラベルサービスに出向して商品造成、店舗での対応もできるとし、旅行業から撤退するのではないと説明しています。

今回の「旅行業部門の今後の方向性」の提案は「変革2027」における「駅」の変革の一環である

提案された実施内容

- (1) 「旅行業部門の今後の方向性」として進めてきているびゅうプラザの店舗移管・閉鎖を引き続き進め、移管店舗のうち、当社管内をご利用になるお客さまを面的にサポートする拠点として顧客接点型拠点を順次整備していく。
- (2) 顧客接点型拠店の運営はこれまでのびゅうプラザの運営実績や顧客対応ノウハウをもつ(株)びゅうトラベルサービス(VTS)を基本とする。
- (3) 旅行業に従事するグリーンスタッフについては、店舗移管後も業務に従事する選択肢として「VTSへの出向」「支社間異動」ならびに「駅業務への転換(駅業務契約社員を配置していない支社)を提示できるよう準備を行っていく。

この間の旅行業部門の努力と苦勞に

報いることなしに新たな顧客接点は創れない!

全系統の議論で「変革2027」に関する

施策を乗り越えていく!

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外および公休日の労働に関する協約」等に関する申し入れ

申16号

「働き方改革」が進められる今
労働時間管理が
重要だ!

3月6日は「36(サブロク)の日」です。「1日8時間 1週40時間」を超えて残業させたり休日出勤させる場合は、36協定を結ばなければならないことを社会に広めるために定めた日です。

4月から労働基準法が改正されることもあり、JR東労組本部は、3月6日に申16号を申し入れました。長時間労働を是正し、適正な労働時間管理を行い、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を持てる職場をつくるため議論を行っていきます。

1. 法改正を受けてこれまで以上に時間外労働の削減に努めること。36協定違反を撲滅するため、適正な労働時間管理を行うこと。
2. 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置として、10項目のいずれかを記載することが義務化されるが、記載の方法を明らかにすること。また、その措置は協定締結者と議論の上、記載すること。
3. 1ヶ月100時間未満(法定休日労働含む)、2ヵ月から6ヵ月まで平均して80時間以内(法定休日労働含む)の要件を満たすことを労使双方で確認するためのチェックボックスが新設されるが、チェックの方法などを明らかにすること。また、チェックの際は協定締結者と確認の上、記入すること。
4. 36協定第3条で規定する特別延長時間は現行のまま35時間とすること。
5. 過半数代表者選出にあたっては、民主的な選挙手続きを行うこと。

申し入れ項目

り、それに伴い駅・旅行業の変化だけではなく、他系統の今後の変化にも関連する内容であることから、「変革2027」におけるJR東日本グループ全体にかかわる内容と捉える必要があります。今回の提案を受けて、これまでの旅行業部門の努力と苦勞に報いるために、「旅行業部門の今後の方向性」について申し入れを行っていきます。