

21春闘スローガン

2021旗開き問題提起

厳しい春闘情勢下においても「雇用確保」「定昇確保(昇給係数4)」「ベア要求」を堂々と掲げ、グループ会社で働く仲間と共にたたかおう!

JR東労組は、21春闘をJR総連春闘として「雇用確保」「定昇確保」「ベア要求」の3つの柱のもとに、その実現に向けてたたかいをつくっていきます。

The collage contains several key documents:

- 21春闘スローガン:** A document with the slogan and a message about the impact of COVID-19 and the need for labor power.
- 労働力の再生産:** A diagram showing the relationship between labor power, wages, and the cost of living, with arrows indicating the flow of money and labor.
- 定期昇給・ベースアップの必要性:** A document explaining why regular raises and base pay are necessary for workers to maintain their standard of living.

「2021旗開き」で、左の職場討議資料を用いて問題提起を行いました。そして、21春闘をたたかうために「春闘とは何か」「賃金とは何か」について職場討議資料を活用して職場議論を深め、たたかう土台をつくっていくことを確認しました。

JR東労組としての21春闘方針は、2月9日の第47回定期中央委員会で打ち出します。厳しい情勢下でのたたかいを乗り越えていくために今土台をつくり、その土台、基礎の上にさらなる組織強化・拡大をつくり出していきます!



職場討議資料はホームページにも掲載していますのでご参照ください。

【期末手当とベアはそもそも性質が異なることに踏まえ要求するべきである】と【要求の考え方】の議論をしっかりと行おう!

要求の考え方

ベースアップ

21春闘は、春闘の三要素を踏まえれば大変厳しい状況です。しかしコロナ禍であっても「労働者の労働力がなければ利益を生み出すことはできない」という社会の仕組みは変わりません。むしろ、私たちの労働力の質は高まっていると言えます。

根拠① 「安全・安定輸送」に「清潔・安心」が加わった

私たちは、社会全体でコロナ感染が増え続ける状況でも業務を継続し、車内や鉄道施設の消毒をはじめ、感染しない・させないための工夫を行ってきました。また、家庭でも感染防止に取り組み、次の業務に備えています。それらが鉄道・バス・医療の安定的な運営と、お客さまへの清潔感の提供につながっています。その意味で、コロナ禍においても、たゆまぬ努力によって収益を確保していることから労働力の価値は上がっています。

根拠② 社会の変化に対応すべく「変革のスピードアップ」に向き合っている

私たちは、チケットレス、ワンマン運転、CBMなどの推進、職場再編のほか、Web会議への対応などに向き合っています。さらに「JR東労組緊急提言」に基づき創意工夫した増収とコストダウンも取り組んでいます。労働者として「変革2027」に向き合い生産性向上を図り、黒字化に向けて創意工夫を重ねることは、労働力の質が向上し、価値が向上していると言えます。それに見合ったベアを求めることは大切ではないでしょうか。

コロナ禍の前は、私たちの労働力によりJR発足以降毎年の黒字決算をつくり出してきました。しかし、生み出した多くの利益は内部留保として現金以外の資産(建物なども固定資産等)に蓄積されており、赤字経営であっても簡単に切り崩すことができません。成長投資や人口減少を見据えた設備投資は必要ですが、「人への投資」は不十分ではないでしょうか。私たち労働者への投資を促すためにも、しっかりと要求を掲げることが必要です。

定期昇給

定期昇給は「経験」による労働力の価値の高まりに対応するものですが、年を重ねるごとに増えていく生計費(例えば子供の学費など)を支える意味合いも含まれます。生活を安定させ、将来への不安を感じずに仕事へ集中できるからこそ、高い質を維持できます。しかし、定期昇給は「あって当たり前」ではありません。JR東日本では、定期昇給は所定昇給額と「昇給係数」を用いた計算式で計算されます(賃金規定第22条3)。そのため、ここ数年はあえて「昇給係数4」での定期昇給を要求し、団体交渉を経て実施されています。協約上、会社が定期昇給を満額で実施しなければならぬわけではありません。したがって、雇用維持に加えて、定期昇給の「昇給係数4」の確保を求める必要があります。

グループ会社の仲間との連携

春闘は、ジェイアールバス関東、ジェイアールバス東北、JR東日本ステーションサービスなど、多くのグループ会社で働く組合員の生活維持・向上のためにも重要です。しかし、これまでの経過も踏まえれば連結決算である以上、春闘では親会社であるJR東日本の影響を大きく受けます。従って、グループ会社で働く仲間からの賃金引き上げを求める切実な声を踏まえてベア要求を掲げ、共に春闘をつくり出していきます。

第二基本給制度の凍結

退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」については、JR発足当時の社員数が多い時期に、大量退職期の退職手当の高騰を抑制するために設けられました。しかし完全民営化を達成し、社員数が自然減少した今、第二基本給制度は役目を果たしたばかりではなく、このままでは国鉄採用の組合員と比べ、JR採用の組合員の退職手当が大幅に低くなってしまいます。よって、JR採用の退職手当の考え方を議論すべきであるという問題意識があります。そのため「第二基本給制度」の凍結を求めることとします。

65歳定年制の実現

60歳の定年から65歳までの雇用を確保する「エルダー社員制度」が運用されていますが、賃金が大きく低下し、生活水準を抑えなければならないことから、生計費への負担と本人のモチベーションへの影響が大きいことが問題となっています。安定的な雇用と生活、そして技術継承を行うためにも「65歳定年制」の実現を引き続き求めることとします。

全組合員で職場討議資料を活用し、要求根拠を明確にして、21春闘をたたかおう!