

社友会では団体交渉が出来ない! 働く者の労働条件を守るため、22春闘へ向け、今こそ組織強化・拡大を実現しよう!

【職場討議資料】



I 22春闘の「危機感」を一致しよう!

2021年度年末手当のたたかいは、赤字・コロナ禍において「過去最高の働き度」で、単体決算の対前年の運輸収入が780億円も増収の中、「利益をあげていない会社」「2期連続の赤字」という理由で「過去最低の夏季・年末手当」になりました。

このような「働く者の現実と声を第一としない経営姿勢」では、22春闘はさらに厳しい会社回答が予測されます。それは、通期の「赤字」は確定しているからです。「ペア0」「定昇カット2」という21春闘の回答を行った経営姿勢に踏まえ、22春闘では「危機感」を一致することが重要です。

II 年末手当のたたかいを総括し、私たちの課題を明確にしよう!

年末手当のたたかいは、各級機関で創造的な取り組みを行い、「赤字コロナだから仕方がない」という社内世論に負けない意思統一を行ってきました。

また、期末手当の減少、定昇のカットにより苦しくなった生活実感、「過去最高の働き度」である労働実感を中心に、組合員の怒りの声を本部交渉団に集約していただき、組合員の現実を突きつけることができました。

中央本部は、「2.0ヶ月」と言う回答を受け、組合員の怒りの声に基づき、再申し入れを行いました。会社は「声は受け止める」としつつも「総合的に判断」と言う回答を繰り返し、「利益をあげていない会社」「2期連続の赤字」という「過去最低の賞与」となった理由を突破することはできませんでした。何故、突破することができなかったのか、その原因を明確にすることが重要です。

会社は、年末手当の団体交渉で「会社幹部が各現業機関で意見交換をしている中で、このような状況でも2ヶ月を出してくれた。この先、必要な施策に頑張って取り組むという前向きに受け止めている認識がある。」と回答しています。この会社回答を下支えするように、社友会は、「過去最低の賞与」に対し「夏季手当と同額となり、安心と共に会社の期待度を強く感じる。」「経営状況を理解し『不安はあるが、会社の期待に応えよう』といった前向きな声が多くあがっています。」「金額は妥当」「ありがたい」と掲示板に記載しています。

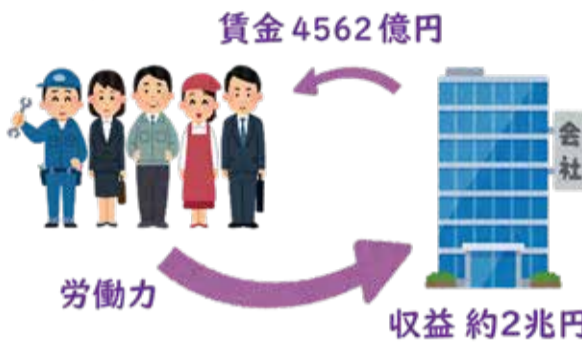
現在、JR東日本では7割を超える社員が組合に未加入の状況だと言われています。その中で多くの未加入者が「過去最低の賞与」を「会社の期待度」と称賛する社友会に所属しています。その現実が現在の労働条件を作り出している要因になっています。この現実と立ち向かうことが私たちの課題です。「JR東労組は年末手当のたたかいで何を、社友会は何をしたのか?」このことから議論を始めていきましょう!

22春闘におけるJR東労組の考え方

2021年度夏季・年末手当は「過去最低」となり、2019年と比べ2ヶ月分の給与がカットされた状態になっています。私たちは、基本給の上昇こそが安定的な生活を送る上で必要な事であると痛感させられました。JR東労組は「これ以上の賃金カットでは生活ができない」という組合員の生活実感・労働実感の声に基づき、JR総連春闘としての「統一要求・統一闘争」を担い、「定期昇給4の実施」と「ペア獲得」を前提に、堂々と賃上げを要求していきます。



重要! I 労働組合として堂々と賃上げを求めよう!



※下図『私たちが賃上げを求める根拠を明確にしよう!』参照

会社は労働者が働かなければ収益を上げることが出来ません。2018年度の場合、人件費は4562億円に対し、収益は2兆932億円となっています。「労働者が働いて得た収益が労働者に返ってこない」と捉えることが重要です。赤字である2021年度第2四半期決算(単体)でさえ、人件費は1822億円に対し、収益は6256億円となっています。ここに私たちが「賃上げを求める根拠」があります。

私たちが働いて得た収益は、人件費や物件費などの営業費に加え、経営の判断により様々なことに使用されます。その余ったものが利益として計上されます。その後、株主総会で「株主配当金」や「役員報酬」が決まります。その余った利益が、労働者に還元されず、純資産(いわゆる内部留保)として蓄えられてきました。純資産は、1988年には3240億円だったものが2018年度には2兆3629億円まで増加しました。その後、赤字により純資産は目減りしましたが、2021年度第2四半期において、純資産は1兆8000億円以上あります。よって、会社に支払い能力は充分にあり、そのことが「賃上げを求める根拠」です。赤字・コロナ禍だからこそ、これまで労働者に還元せずに溜め込んだ内部留保を活用するべきです。

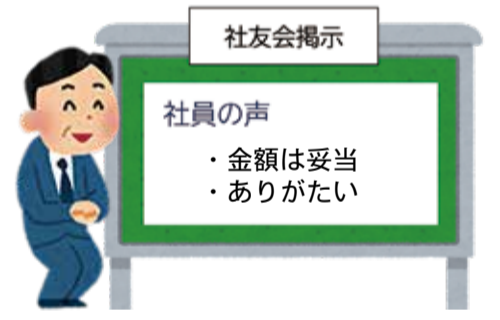
重要! II 労働組合として「定昇カット」「第二基本給」の問題を解決しよう!

平成採用者が定年退職をした際にもらえる退職金は約1800万円です。老後に「およそ2000万円必要になる」と言われていますが、その金額に足りません。この低い退職金の原因は「第二基本給」にあります。私たちの毎年の昇給額の30%が「第二基本給」として蓄積され、退職金を計算する際に基本給から「第二基本給」が引かれた額が算出基礎となります。仮にこの「第二基本給」が無ければ、退職金は約500万円がプラスになります。

このような平成採用者の賃金面での課題がある中、21春闘において定期昇給2がカットされ、生涯賃金が減少し、さらに退職金が低くなりました。このことに対し、多くの組合員から「カットされた定昇分の賃金をペアで求めるべきだ」という声が出されています。こういった観点からも労働組合として、組合員の労働条件を改善するために「定昇カット」「第二基本給」の課題を踏まえて要求し、団体交渉を行う必要性があります。この団体交渉は社友会ではできないことです。

重要! III 要求の実現と組織の拡大は両輪であることを据えて22春闘を闘おう!

現在、7割を超える社員が組合未加入の状況だと言われています。未加入者の大半が加入する社友会は労働組合ではなく、労働条件等を改善する団体交渉を行えません。むしろ、年末手当の時のように社友会幹部は会社判断を称賛する代弁者のような役割を担っています。多くの社員がそういった役割の社友会に所属していること自体が賃上げのたたかいの足を引っ張る結果となっています。よって、「私たちの要求を実現するためには、社友会からのJR東労組への組織拡大が必要」となります。



組合員と「危機感」「賃上げを求める根拠」を一致し、組合員と共に社友会からの組織拡大を実践しよう!

私たちが「賃上げを求める根拠」を明確にしよう!

2018年度の場合

労働者が働かないと会社は利益を出せない!

動力費 608億円

修繕費 2879億円

減価償却費 2957億円

人件費 4562億円

その他 4057億円 (部外委託費、広告宣伝費、物品費etc)

収益 2兆932億円

純利益 2470億円

経営判断

株主配当金

役員報酬(23名) 8億1200万円

内部留保 2兆3629億円

↑1年で約1500億円増加

翌年以降

余りは、労働者に還元ではなく内部留保へ

赤字だ! コロナだ!

社員の大半(社友会)は給料上げてと言っていない! 定昇カットだ! 過去最低の賞与だ!

組合員

もともと、私たちが働いて得た利益だ! 賃金を上げろ!

未加入者

全社員の7割以上がどの組合にも未所属

社友会幹部

社友会への期待に応えて頑張ります!

こんなにもらえるんですか?

団体交渉が出来るのは、労働組合だけ!

春闘

■2022春闘の課題

- 2021年第2四半期決算において、純資産(内部留保)は1兆8000億円!! この間、労働者に還元しなかった分がある! 支払い能力は充分にあることを一致しよう!
- 春闘要求を実現するために、社友会・未加入者からの組織拡大が必要!