

申28号 2022年度夏季手当のたたかい

会社回答

基準内賃金の 2.3ヶ月

多くの「納得できない」という組合員の声をもとに、最後までたたかい抜く!

本部に届けられた組合員・社員の声

インフラという社会的責任を果たすために運休を発生させず安全・安定輸送を確保してきた。私生活でも感染しないよう気を付けている。仕事に穴を空けない努力を評価すべきだ。

福島県沖地震では次勤務が決まらない中でも協力してきた。工務職場では早期復旧に向けて昼夜を問わず遂行した。

部品を修繕・再利用してコスト削減に務めてきた。食事はNewDaysで購入し、贈り物はJREモールを利用している。日々黒字への努力を手当で応えるべきだ!

変革2027による各種施策により、働き度は増しているのに賃金は低下している。モチベーションは下がり続け、貯金を切り崩して生活している。

期末手当が低く、物価上昇で生活に苦勞している。退職金はローン返済に充てるため、あまり残らない!もう我慢の限界だ!

緊急アンケートなど、7400件以上の組合員・社員の声を集約!

組合員からの声を背景に、申29号緊急申し入れを提出!

交渉では

- ① 2.3ヶ月回答の根拠は、職場の努力が足りなかった訳ではなく、赤字が大きな原因
- ② 黒字後の期末手当については、組合のコロナ前の水準に戻すべきとの主張は否定しない
- ③ 人材流失について、離職防止に取り組むことや危機感を持っている



会社回答に納得いかないと最後まで訴え、回答の修正には至らなかったものの、3点の視点を確認し

妥結の判断!

会社回答の“2.3ヶ月”に安易に妥協せず、組合員・離職者・未加入者の声を基に低額水準を許すことなく立ち向かった夏季手当交渉に対する中央本部見解

5月16日、申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」提出以降、本日まで各地方本部を中心に職場から創造的なたたかいをつくり出して頂いた全組合員の皆さんと、組合員を支えて下さったご家族の皆さんに感謝を申し上げます。

申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」は、赤字・コロナ禍ということは措きつつも、会社姿勢に対して私たちの要求実現に向け、職場でのたたかいを通じて労働者の意識を高め、「コロナ前」意識を戻していくことが大きな課題であった。また、会社や社友会が期末手当の低額相場をつくらうという動きに対するたたかいでもあった。

しかし会社は、6月7日、JR東労組の要求3.0ヶ月からかけ離れた「基準額は、基準内賃金の2.3ヶ月分とする」との回答を示した。そして何よりも、回答書に記載されている文章は、あまりにも納得感のないものであり、とくに福島県沖地震の復旧に尽力した組合員・社員に対する認識の記載が全くなく愕然とした。

そもそも、これまでの期末手当交渉において、幾度となく過去最高益を計上し、業績が好調の時は「突出感」「固定費の割合が高い」「先行き不透明」などの理由によって、支払い能力があるにも関わらず、支給月数が据え置かれてきた。そして、業績が悪化した時は「足元の動向」などを理由に賃金がカットされ、業績が回復すれば「好循環をつくり出すことよって還元出来る」などを理由に賃金がカットされ、働く側は我慢を強いられてきた。期末手当を抑制する理由を並べ、今後も人件費を抑制し、過去のペースに戻さない経営姿勢に強い危機感を抱き、申29号「2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れ」を提出した。

申29号団体交渉では、修正回答を強く求めることはもとより「基準額は、基準内賃金の2.3ヶ月分とする」との回答の根拠と、回答書に福島県沖地震の復旧に尽力した組合員・社員に対する認識の記載がない根拠を明確にすること。また、組合員・社員のモチベーション維持・向上のもと、今後のさらなる業績回復や黒字に向け、魅力あるJR東日本会社とするために労使の認識一致を図ることを目的に臨んできた。

「会社回答に納得できない」といった組合員の声を背景に、交渉では2.3ヶ月回答の根拠は、職場の努力が足りなかった訳ではなく、赤字が大きな原因であること。黒字実現後の期末手当については、会社はその都度の業績に踏まえての判断となるが、組合のコロナ前の水準に戻すべきとの主張を否定しないという認識を合せることができた。また、人材流出の危機感についても議論し、離職防止に取り組むことや会社は常に危機感を持っていると回答があった。緊急申し入れによる粘り強いたたかいにより、納得できないという組合員の多くの声を会社に受け止めさせることができた。しかし、会社回答に書いていない認識を引き出したものの、要求については「今出来る中で最大限の回答で最終回答」と平行線であったため、席上妥結せず持ち帰り、地本代表者会議を開催してきた。そして中央本部は、緊急申し入れの意義と、今までの交渉で引き出せなかった回答を会社から引き出し、そのことを全体で確認し、本日妥結の判断をした。

21春闘の敗北から、22春闘のたたかいまでの1年間(夏季手当、年末手当)経営姿勢に立ち向かいながらたたかきを重ね、職場活動などを基本とし、本部交渉団と一体になったたたかいをつくり出した。私たちが、赤字・コロナ禍のたたかきで掴み得た教訓は、要求を自分自身のものにして交渉団と職場が一体になってたたかうこと。組合員一人ひとりが実践すれば、次なるたたかきの原動力になり、組織が強化されることである。その結果、組合員や離職者、未加入者の声は7400件以上に達した。

「組合員が納得出来ないなら納得出来ない」と会社に主張を受け止めさせることが必要である。その組合員の声を無視し、早々に妥結すれば会社回答に納得したと受け止められてしまう。赤字・コロナ禍における組合員の苦勞・本音を訴えられないような労働組合になるつもりはない!

申28号、申29号交渉は厳しい結果となったが、このたたかきを原動力に「第41回定期大会」を成功させ、これからも組合員一丸となって奮闘しようではないか!

2022年6月10日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会

各職場から創造的なたたかいをつくり出す!



職場と共に回答指定日までたたかい抜き、切り拓いた成果と課題を議論し 悔しさをバネに次なるたたかいに向けて、組織強化・拡大をめざそう!