



申6号 2022年度 年末手当等に関する申し入れ

第2回交渉 日程

注目!

2022年11月8日 開催!

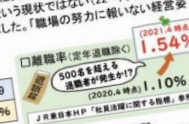
「物価上昇」「職場の努力に報いない経営姿勢」「社内世論」を 全組合員の実践で突破し、年末手当要求満額を勝ち取ろう!

2022年10月

論点1 会社は「職場の努力」に報いるべきだ!

2023年3月期第1四半期決算(4月~6月)は3期ぶりに281億円の黒字となった。黒字となった最大の要因は運輸収入が784億円増となったこと。あくまで、黒字となった最大の要因は「Suica」の会計処理の変更により黒字」と言われていますが、該当する「その他の収入」は258億円の増です。これが最大の要因であるにもかかわらず、2022年度のお盆(8月)の鉄道のご利用状況は前年198%増とあり、また、2022年度の「コストダウン」等を取ってきた「職場の努力」に報いており、足元の業績は順調に推移しています。この黒字基調はコロナ禍ではありませんが、会社は黒字転換を果たした職場の努力に対し、「定額給付金」「年末手当4ヶ月」という回答を行って、退職を選択する社員が後を絶ちません。人材流出の危険感を訴えるJR東労組に対し「それほどころどろと増えているという現状ではない(22年度夏季手当3回交渉)」と回答し、人材流出の危険感が一掃していきなりました。職場の努力に報いない経営姿勢では、働く者のモチベーションは上がらず、人材流出は止まりません。

22年度夏季手当 労使確認事項
●23年10月期決算は、職場の努力が報いらなかった訳ではないが、赤字が大きい原因である。
●黒字実現後の夏季手当については、会社はその年度の業績に照らして判断するが、組合のコロナ禍の水準に関するべきとの主張を否定しない。



口足元の業績動向

| 鉄道営業収入 対前年同月比 | 2022.4 | 2022.5 | 2022.8 | 2022.7 | 2022.8 | 2022.9 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 133.8% | 152.7% | 139.1% | 132.0% | 149.1% | 142.2% |

論点2 生活を守るため、賃上げが必要だ!

現在、日本は物価上昇が止まりません。私たちの賃金(2021年度)は、前年10%も減少しています。22年8月の消費者物価指数は前年同月比2.9%増となっており、さらに賃金は前年同月比1.1%減と減り続けています。賃金も、会社の支払い能力は充分にあるとされています。



【参考資料】岸田首相所信表明演説で「構造的な賃上げ」表明!



2022年10月3日、岸田首相は所信表明演説を行い、「構造的な賃上げ」を実現すると表明しました。以下、所信表明演説の一部を紹介し、その問題点を挙げます。

- なぜ、日本では、長年にわたり、大きな賃上げが実現しないのか。賃上げが、高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、豊かな賃上げを生むという好循環が、機能していない。構造的な問題がある。このサイクルが動き出せば、人への投資が更に進み、この好循環は加速する。そのため、「賃上げ」と「労働移動の円滑化」「人への投資」という三つの課題の一体的改革を進めます。

所信表明演説の問題点

日本は20年間で企業の内部留保が約3倍の516兆円に増えたのに対し、労働者の賃金は20年間で横ばい。労働者の賃金が上がらない理由は企業の利益追求姿勢が原因です。その原因を問題にせず、『三つの課題』を構造的な問題として改革しても、何の改革にもなりません。

「物価上昇分に見合う賃上げ」では物価上昇分しか賃金が上がらず、物価が上り賃金が上がらないまま、「労働者の円滑化」では、年功序列要素がある職能給から、年功序列要素がない成果主義の職能給へ転換することにより賃金が伸びる。企業の人材育成の抑制と賃金の分配率の低下を招き、労働者間の競争を加速させます。「人への投資」では、リスキリング(成長分野に移動するための学び直し)への公的支援を促し、労働者に企業間の転職を促し、より競争を激化させます。

岸田首相の打ち出した改革は、①企業の利益追求を助長するも②能力のある人間だけが高い賃金を得る社会への転換を目指すものです。

【参考資料】JR東日本で発生している事象の一部

大宮地域の職場で、本人希望と生活設計を無視した人事異動が多発し、病欠者が5名も発生!

盛岡地域の職場で、転勤の事前通知が意図付けもなされる。「階級感情情報」を出したところ、事前通知は取り消された。

千葉地域の職場で、本人希望を無視した人事異動が乱発。団体交渉を行うも、人事異動による体面不良の事実さえ認めず。

千葉地域の職場で、要員不足を理由に、見習いなどで管理者が信号業務に就く事象が発生!

大宮地域の職場で、人事異動の制度の悪用とも言える管理者の発言が頻発!

大宮地域の職場で、勤務時間中の社員活動がコンプライアンス違反と見られる。

大宮地域の職場で、正常な人事異動を求めた団体交渉の最中、本人希望を無視した異動が急増され、また、文責に転換。

要求満額獲得に向けて 職場のたたかいを強化しよう!!