



バス関東本社は、ベア500円の賃上げ回答を行った3月31日、「運転事故・阻害及び、輸送障害等における懲罰等を見える化」!!と題し、事象が発生する毎にポイントを個人別に加算、基準点に達した時点で賞罰委員会に審議し懲戒処分等を決定するとの通達を突如発出し、労使議論も社員説明もなく翌日実施した。懲戒処分等を決定することを結論とする側から組み立てられたかのような内容に、「人間味が無い」「バスの現場を理解していない」「これではみんな辞めてしまう」「処分が替えながら運転するようになる」など怒りや不安、失望の声が相次ぐ一方、会社の「乗務員にとってメリットしかない」との言葉に愕然としたとの声が出されている。

安全と離職の危機的状況を更なる結集の実現で乗り越えよう!

車内事故も対象となっているが、昨今利用者の高齢化が進み車内での転倒事故で重傷化することもあり、国交省も注意喚起するなど大きな課題として議論されている。ある意味リスクの高い仕事でもあり、「事故を起こしたくて起きている人などない!」これが現実と本音にも関わらず事故の形態だけで処分を判断することが安全確保に繋がると思えない。責任追及への回帰と言わざるを得ず、懲罰的な日勤教育に表れた姿勢がグループ内にも貴かれているのではと見え見え。今事象に限らず、現実や経過がある中、対策やルールなどを一方的に決め管理しようとする官僚化した姿勢に危機感を覚える。職場に歪みを生みさせ安全をも脅かし、結果的には労働者が犠牲になることは、労働組合として反対である。

JR東日本本社の会長を歴任した故山之内秀一郎氏著「なぜ起こる鉄道事故」では、「安全は企業にとって大切であるというメッセージだけで安全を神格化し、現実には増収、合理化、新規事業にしか関心を持っていない経営者をあまりにも多く見てきた。現場の社員は経営者の本心と行動を裏によく見ている。安全を大切に企業風土と

は、何よりも経営者の安全に対する本当の理念と実践によってつくられるのである。」など苦言を呈している。

また、初代松崎委員長の講演録でもある「職場からの挑戦」では「ある種支配者にとって都合の良いように、なんとかすればいいというような支配の論理があるとしたら関わらざるを得ない」ことや「事故などを相手側の責任にして済ましておけない」「自身の内部において自身の問題をもっともっと深く深刻に受けとめていく必要がある」など、安全に対して労働組合からアプローチする重みや、根底にあるのは人間第一主義であることなど、安全議論の前提が提起されている。私たちは先達から学び、安全哲学を再確立しなければならない。

また、これまであらゆる労使議論の場で人材流出と技術・技能継承への危機感を訴えてきたが、現実としてJR東日本の採用数が年々減少する一方で、2021年度の若年退職者数は約600名となり、たった3年間で倍増する異常事態となっている。全国の企業の66%で正社員が足りないとのデータもある中、人材定着を考えない企業が淘汰されていくのは目に見えている。

駅では、窓口の減少やホームに駅係員がいなくなることで、お客さまに大変な不便をおかけしているが、対策を講じることなく、むしろリスクが大きくても確率が少なければ切り捨てるかのような視点で施策などが進められ、社内でも不満の原因となり、将来に不安を抱く社員が多くなっている。人材流出が止まらない状況に労働組合としてどのように切り込んでいくかが課題ともなっている。

「融合と連携」による柔軟な働き方が、会社が主張する安全・技術レベルと働きがいの向上に繋がっているのか、検証運動を強化し要求や政策提言づくりを押し進めなければならぬ。

あらためて「職場からの挑戦」で安全・安心・誇りの持てる職場と仕事の創造と、JR東労組への更なる結集の実現で、この危機的状況を乗り越えよう!

23春闘

職場から23春闘を総括し

次なるたたかいに決起しよう!

23春闘は、JR総連春闘方針の基、申9号「2023年度賃金引上げ等に関する申し入れ」を行い回答を受けましたが、JR東日本の会社回答は要求と乖離しており、納得できるものではありませんでした。

回答を受けて以降、3日間で6360件にも及ぶ声寄せられ、その声を基に再申し入れを行いたたかい抜いてきました。しかし、回答を変えることは出来ず、3月24日に全地本代表者会議を開催し、成果と課題を確認して妥結の判断となりました。

定期昇給の確保、ベースアップは引き出したものの、要求額に達しない、また所定昇給額を併用した回答になるなど課題は山積しています。また「第二基本給の凍結」、「65歳定年制」実現に向けた課題も早急に解決しなければなりません。年収減、物価上昇が続く中、23春闘を総括し生活を守るために期末手当のたたかい、24春闘につなげていかなければなりません。

組織強化・拡大と要求実現は両輪です!仲間と共に更なる組織強化・拡大を実現していきましょう!

会社回答

- ・満55歳未満の社員に対して定期昇給(所定昇給額)を実施
- ・バス社員の基本給に2,500円を加算
- ・契約社員の基本日額に対して110円を加算

ジェイアールバス東北本部

4月6日 妥結!

バス東北本部は、会社から3月28日に回答を受けました。過去最高のベアではあるものの、物価上昇による生活実感と要員不足による労働実感に見合う回答ではないため、席上妥結せず回答を持ち帰り組織内で議論を行いました。

分会代表者会議で職場の声を基に議論し、成果と課題を明確にした上で、次なるたたかいはつなげていくべきだという声も出されました。

その声も踏まえてバス東北本部として議論を行い、4月6日に妥結しました。

会社回答

- ・定期昇給4 / 4実施
- ・ベア一律500円

ジェイアールバス関東本部

4月21日 妥結!

バス関東本部は、3月31日に会社より回答を受けましたが、生活実感とはかけ離れた回答であり、席上妥結できませんでした。納得できないとの多くの声をもとに4月5日には「2023年度賃金引上げ等に関する緊急再申し入れ」を提出し、回答の再考を求め最後まで議論を行ってきました。しかし頑なな会社回答を変えることはできず、各分会とも判断を巡り議論を積み重ね、苦渋ではありますが妥結の判断をしました。

会社回答

- ・社員について、昇給を実施し、その際の昇給係数を4とする
- ・社員の基本給に対し一律2,000円を加算
- ・契約社員の基本給に対し一律1,000円を加算
- ・パート社員の1時間当たりの賃金額に10円を加算

ステーションサービス協議会

3月29日 妥結!

ステーションサービス協議会は、3月23日に会社から回答を受けましたが、要求からは大きく乖離した回答であり、到底納得できないことから、席上妥結をしませんでした。

回答が示されて以降、組織内で議論を行い、さらには、申4号「就業規則の改正等について」に関する申し入れの団体交渉でも、人材確保と定着は両輪であり、賃上げ回答後の職場の声も含め粘り強く訴えてきました。

しかし回答を変えるに至らず、苦渋の判断ですが3月29日に妥結の判断をしました。