

現場の奮闘・努力をかえりみない、「年末手当・低額回答」に対する怒りをバネに

現場第一としない経営姿勢にこれからも全組合員で立ち向かう中央本部見解

2023年度年末手当のたたかいは、例年とは異なり、成績率見直しに対する問題意識を高め、年間6ヶ月以上の水準を勝ち取ることをめざし、組合員・社員の生活実態(賃金抑制と物価上昇による生活苦)に加え、「融合と連携」により“過去最高の働き度だ”との職場からの悲痛な声も出ていることから、過去最高の2007年度の期末手当を上回る3.7ヶ月の要求を掲げ、現場第一としない経営姿勢に立ち向かってきた。

この間、JR東日本の期末手当(夏季手当+年末手当)は、2007年度の年間6.2ヶ月が最大支給月数であった。その後、リーマンショックの影響で2009年の期末手当が6ヶ月を下回るものの、東日本大震災の影響から回復した2015年以降、年間6ヶ月を上回ってきた。

そして、2019年の6.09ヶ月の翌年から、赤字・コロナを理由として2020年4.61ヶ月、2021年4.0ヶ月、2022年4.76ヶ月と期末手当が非常に低く抑えられ、その最中、21春闘では定期昇給の昇給係数2までもがカットされた。さらに、2021年から歴史的な物価上昇が始まり、私たちの生活等はさらに苦しくなってきた中のたたかいでもあった。

ある経営幹部が職場訪問したとき「世の中が変わってしまった。もう過去を取り戻そうとか、過去を回復しようだとか、例えば決算の数字を見るにしても、営業業績を見るにしても、コロナ前と比較してどうかではなく、前に向かって新しいチャレンジをしていく」「過去を大きく乗り越えて、新しいJR東日本グループをつくっていききたい」とあいさつがされたそうだ。

しかし、団体交渉の中で会社は「営業利益がコロナ前の水準に及ばない」「営業利益はコロナ前に比べ未だ約6割の水準に留まっている」「お客さまのご利用が回復した結果、営業利益が黒字計上することが出来た」「現時点で5万人近い社員数である」「営業利益は東日本大震災の時と同程度」など、これらの回答だけとつても、“会社こそが、職場の労苦をかえりみることなく、コロナ前に拘り、過去を大きく乗り越えていないじゃないか！”と声を大にして言いたい！まさに、黒字計上できたのは職場の努力があつてのことであり、そもそも手当は労働に対する対価である。だからこそ「過去最高の働き度」に見合った手当を支給すべきである！

職場は過度な要員不足の中、「融合と連携」による仕事のやりづらさや、病欠を余儀なくされ、仕事を辞めようかと悩んでいる組合員・社員もいる。その理由として不当労働行為ともとれる言動が当たり前のように行われ、職場内外における傷害事件なども発生し、ある記事では「ブラック企業」と揶揄されているが、汚名を返上するどころか、悪化の一途を辿っていることも一つの要因として考えられる。このようなJR東日本の現場第一としない経営姿勢では、いずれ信じられないような大事故や、人材倒産の危機に追い込まれてしまうのではないかといった不安が深まる一方だ。

私たちは労働組合として、仲間の苦しい叫びと怒り、苦しさを我がものとして受け止め、職場風土を改善するためにたたかいに決起しよう！

JR東労組は、2023年度年末手当の低額回答に到底納得できないことから、要求満額回答実現に向け、申10号「現場第一の姿勢で組合員・社員の努力に報い、モチベーションと生活の維持・向上の実現を求める年末手当に関する緊急再申し入れ」を提出した。交渉では、第3回交渉以降寄せられた組合員・社員の8728件の声と不満95.6%、満足1%という声を会社にぶつけてきたが、会社は「納得していると言う声が相当数いる」と認識を示し「最大限であり最終回答」と回答を再考することはなかった。

最終的に要求の前進を勝ち取ることはできなかったが、中央執行委員会は苦渋の決断として妥結することとした。全組合員と、現場第一としない経営姿勢をつくりかえるために、組織強化・拡大を何としてでも成し遂げていくものである。同時にバス関東本部・バス東北本部・ステーションサービス協議会の年末手当等交渉の要求実現に向けて、職場から連帯してたたかおう！そして、24春闘で、現場の奮闘・努力をかえりみない、現場第一としない経営姿勢にこれからも全組合員で立ち向かっていこう！

年末手当要求実現に向けてたたかった、全ての仲間の皆さんに感謝と御礼を申し上げて、中央執行委員会としての見解とする。

2023年11月14日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中央執行委員会