



元日、「能登半島地震」発生時の緊急地震速報と津波警報を聞いて、真っ先に東日本大震災が頭をよぎった。一緒にいた子供たちの顔も強張り緊張感が漂った。目を追うごとに被災状況が明らかになり激甚災害の指定となっていた。お悔みとお見舞いを申し上げます。

上げるとともに、引き続き支援の取り組みを行っていききたい。資源も乏しい島国の日本で、一度災害が発生すればライフラインは閉ざされ、被害が拡大していく現実を幾度も経験している。災害が頻発・激甚化するなか、自然に対して謙虚に向き合っていくべきであり、同様に戦争が起きたらどうなってしまうのかも捉え返すべきではないか。昨年来、岸田政権下における防衛力強化のための増税や、「政治とカネ」の問題に強い危機感を持つ。そんなことをやらないで、今こそ防災・減災の取り組みやインフラに対する支援の強化を訴えることや、平和で安心して暮らせる社会をめざし、政治意識も高め行動するの大人たちの責務ではないだろうか。

翌日2日に発生した羽田空港での痛ましい事故は、同じく命を預かり働く者への警鐘だと感じた。常に存在するのは安全ではなく危険であること、ヒューマンエラーは誰にでも発生するものなど本質を踏まえ、働く者の視点で原因究明し、事故から学ばなくてはならない。

事故映像を見て誰もが多くの犠牲者を出してしまうのではと案じるなか、JAL旅客機は全乗客・乗員を18分で避難できたのは、日頃の訓練や現場力の賜物ではないだろうか。一方、羽田空港は世界的にも過密な空港であるが、管制官の人数の水準は変わらず、今回の事故を機に管制官の負担に対する配慮が必要であるとの声もあがっている。日本社会の労働者不足の問題は共通の課題であることが浮き彫りになっているなか、労働組合がチェック機能を発揮することは社会的にも必要であると言える。

一方、私たちの職場はどうなっているだろうか？乗務員職場の中には、「採用減・離職者増」のなか「新たなジョブローテーション」融

今こそ共に声をあげ、 明るい未来を切り拓こう！

合と連携」などの施策を背景に、2年に1回程度とされている総合訓練センターでの定期訓練の年間受講率が、ある職場では6割に留まるなど、乗務員が2年毎の訓練を受講できていない現実がある。また、職場の定例訓練が時間内に終わらない、内容が多すぎて充実した訓練ができていないのか不安などの声もあがられている。さらに、自分の結婚式の休みさえ一週間前によるべく確定するなど、教育・指導担当、勤務作成者などの苦悩も含めた現実も報告されている。そして、公募制異動先の一部の職場では、要員補充がなく休みが無い月があることや、月30時間を超えるサービス超過を訴える声、「こんなはずじゃなかった」との声も聞かされてきているのも現実だ。鉄道・バスを問わず要員不足は待ったなしの問題であり、24春闘が重要なたたかいとなる。

昨年末、ダイヤハツ工業で新車の安全性を確認する認証試験などにおける不正行為が判明した。第三者委員会が不正の原因と指摘したのが、ダイヤハツの強みとしてきた短期開発によるプレッシャーだ。過度にタイトで硬直的なスケジュールの中で開発が進み「最後の工程である認証試験にもしわ寄せがくる実情があった」と総括し、過去の成功体験が短期開発を重視する社内風土を強めたと分析されている。「認証試験は合格して当たり前。不合格となって開発、販売のスケジュールを変更するなどということはあり得ない」という考えが浸透し、現場任せで管理職が関与しない体制や、チェック体制の未整備などが重なり、不正につながったと結論づけている。事故・事象の背後要因は様々あるが、危険や違和感を覚えたら立ち止まる自分と、物言える風通しの良い職場風土をつくり出していかなければならない。そのために労働組合は必要不可欠である。

働くことで命が脅かされたり、健康が損なわれている現実で本当に良いのか？いま声を上げないとも変わらぬ！このような時だからこそ、労働組合として地に足をつけて組合員に寄り添い、現場第一で団結を強化し、JR東労組への更なる結集をすすめていこう！そして、平和で安全・安心して暮らせる社会と職場をつくり出そう！

申12号 「新賃金・夏季手当について」に関する申し入れを提出！

■突如として春闘交渉と夏季手当交渉を同時期に行う提案がされる！

12月20日本社より、今後の賃金引上げ（ベースアップ）などの春闘交渉と、夏季手当交渉を同時期に行うことを原則とする内容の「新賃金・夏季手当について」の提案を受けました。労働条件の最たる賃金に関わる労使交渉のあり方に関する重要な内容であり、次期の賃金引上げ交渉から実施する考えも示されていることから、あまりにも唐突であると言わざるを得ません。

■会社が提案した理由

会社は「夏季手当については、前年度下期の業績を踏まえ議論してきたことから、年度末に新賃金と一緒に検討することは一定の合理性があり、これにより年収ベースでの見通しが一定程度立つことによって、社員が計画的な生活設計を立てられようすることは社員一人ひとりの働きがいの向上へとつながる」としています。

■そもそもベアと手当は性質が異なり、納得感はない！

過去には、賃金引上げ（ベースアップ）と夏季手当を同時期に議論してきたこともありますが、あくまでもその時々状況の鑑み、労使合意のもと同時期に議論してきたのが経緯です。また、夏季手当交渉は、年度末決算の実績やその時々職場の奮闘などを労使で一致を図ってきた経緯もあり、同時期議論を前提とすることで労使交渉が硬直化するのではないかと危惧します。さらに、そもそもベースアップと期末手当の性質は異なることから、今後、同時期議論を原則とすることへの納得感は現段階で見出せていません。

■職場から多くの懸念の声が本部に寄せられる！

「ベースアップや定期昇給、期末手当を一緒にたにされてしまうのではないか」「労使交渉の形骸化ではないか」「見通しが不透明なことも理由とされ期末手当が抑えられてきた」「唐突感があり納得感を持っていない」「交渉回数が増えることになれば十分な労使議論ができないのではないか」などの声があがられています。

したがって、賃金に関する交渉は回答内容が最重要であります。時々の情勢や職場現実を踏まえ、労使が精力的かつ建設的に議論をおこなうことも重要だと考えることから、下記のとおり申し入れました。今後、精力的に団体交渉を行います！

【申し入れ項目】

1. この間の経緯や経過を踏まえ、「新賃金・夏季手当」交渉は同時議論を原則とすることなく、その都度労使合意のもと実施するものとする。

【現行の交渉スケジュール例】 ●:組合の動き ◆:労使の動き ■:会社の動き

1月	2月	3月	4月	5月	6月
● JR総連定期中央委員会にて「JR総連春闘」の統一要求を決定	● JR東労組定期中央委員会にて、春闘の要求細部を決定	● 「賃金引上げ」申し入れ提出（ベア、定期昇給など）	● 「賃金引上げ」第3回交渉 ◆ 「賃金引上げ」第2回交渉 ◆ 「賃金引上げ」第1回交渉	◆ 「夏季手当」第1回交渉 ● 「夏季手当」申し入れ提出	◆ 「夏季手当」第3回交渉 ◆ 「夏季手当」第2回交渉 ■ 「賃金引上げ」清算日 ■ 「夏季手当」支給日

これまでは春闘・夏季手当ともに3回ずつの交渉を基本としてきたが、今後も十分な交渉回数・交渉時間は確保されるのか？必要に応じて交渉回数を増やすこともできるのか？

【職場議論の視点例】

- ・夏季手当には前年度下期の会社業績や職場の奮闘が反映されるが、年度末決算の発表前に精度の高い交渉はできるのか？硬直化した議論になるのではないのか？
- ・一年で最も忙しい時期（ダイヤ改正・定期券発売・年度末業務）に団体交渉が更に集中するため、職場議論を十分に深められるのか？
- ・会社は「年収ベースでの見通しが一定程度立つことによって、社員が計画的な生活設計を立てられようすることは社員一人ひとりの働きがいの向上へとつながる」と回答しているが、そのように考える社員は本当に多いのか？
- ・「働きがいの向上」は、満額回答でこそ実現されるのではないのか？

**賃金は労働条件の最たるもの！
職場現実、組合員の声を訴えるため、
十分な議論を行うことを求めています！**

