

職場で奮闘する働く者の立場に立った年末手当のたたかいの教訓を活かし、
26 春闘・夏季手当の要求実現に向け、経営姿勢に立ち向かう中央執行委員会見解

2025 年度年末手当のたたかいは、「年間 6 ヶ月以上の期末手当を勝ち取ろう！」「職場からのたたかいの強化で組織の一体感をつくり出し、努力に報いない経営姿勢に立ち向かおう！」の 2 本の柱を掲げてたたかいをつくり出してきた。

会社の 10 月 30 日発表の第 2 四半期決算では、職場の奮闘によって通期業績予想を上方修正し、単体の営業収益は過去 2 番目となった。その中で示された年末手当の回答は 3.0 ヶ月+0.1 ヶ月であった。労使議論の積み重ねの中で 3.0 ヶ月の壁を越えたことは、コロナ禍を乗り越え、職場からのたたかいにより、要求が前進できたと確認できる。共にたたかって頂いた全ての仲間の皆さんに感謝とお礼を申し上げる。

しかし、この会社回答に対し、①営業利益を主として見る事②支給額を重要視すること③社員よりも株主に厚く還元すること④要員不足をはじめとした組合員・社員の職場での苦労を「受けとめる」としながらもそれが数字に表れないこと⑤参考資料に現在労使議論中の今後の期末手当の考え方が掲載されていることに対する組合員の不満や怒りの声が噴出した。中央本部は経営と職場に溝があると確信し、申 8 号「慢性的な要員不足が深刻化する中で奮闘している組合員・社員の努力に報い、モチベーションの向上を求める年末手当に関する緊急再申し入れ」を行った。

社友会が自身の提言が加味されたと述べ、他労組が早々と妥結する中、組合員・未加入者・社友会会員・他労組組合員から、約 1 万 3 千件を超える声が中央本部に寄せられ、申 8 号交渉に臨んだ。

交渉では「営業利益だけを見ていない」「営業費用を賃金を抑制するために意図的に増やすことはしない」という会社回答を確認しつつ、回答以降寄せられた「過去最高の支給額と言うが物価上昇で実感がない」「月数は歴代 22 番目だ」「年間 6 ヶ月を求める」「もっと社員を大切にしてほしい」などの声を主張し、各系統の要員不足の中奮闘している実態を強く訴え、組合員・社員の奮闘と努力を一番の考慮要素とすべきと、満額回答を求めた。しかし、会社は「声は受け止める」としつつも回答は変わらず、「最終回答である」と頑なな姿勢を示した。

会社は「主として営業利益を勘案する」という経営姿勢を変えようとしめない。営業費用は、経営の判断で増やすことが出来ることから営業利益を主とすれば、いつまでたっても私たちの努力は報われない。私たちだけ賃金や手当を抑制されているように思えてならない。何故ならば、会社の研修などで「営業利益の 20 億円のマイナスは投資によるもので心配する数字ではない」と説明されているからだ。

また、社長は会見で「人手不足の認識はない」と述べ、交渉では「必要な要員は確保している」と回答されるが、全ての系統で、日ごとに「要員不足」の声は大きくなるばかりで、職場と経営陣との労働実感には大きな乖離がある。

新幹線の相次ぐ輸送障害や、職場では一部管理者を中心に信じられない事象が多発しているが、「職場の悲痛な声」を受け止めず、現場を第一としない経営姿勢では、命を奪いかねない大事故が発生するという危機感がある。そのような経営姿勢を突破するためには、職場で奮闘する働く者の立場に立ち、その苦労と怒りを共有し、JR 東労組への結集を成し遂げる以外に道はない。JR 東労組は、「安全・健康・ゆとり」ある職場を求め、経営姿勢に立ち向かうために、全ての仲間に JR 東労組への結集を呼び掛けていく。

要求は実現に至らなかったが、年間 6 ヶ月以上をめざし、仲間と共に最後までたたかい、26 春闘と夏季手当に向けた課題が明確になったことから中央執行委員会は苦渋の判断として妥結する。

職場からのたたかいを基礎に、JR 東労組を取り巻く情勢の認識を組合員と一致しながら、組織の強化・拡大をつくり出し、26 春闘・夏季手当の要求実現に向け、経営姿勢に立ち向かうために、一万人組織の実現を勝ち取っていく。

現在たたかいの最中である、バス東北本部・バス関東本部・ステーションサービス協議会の仲間と共に年末手当要求実現に向けて連帯を強化し、JR 総連に結集する仲間と最後まで共にたたかい抜く決意を申し述べ、中央執行委員会の見解とする。

2025 年 11 月 15 日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会