

2021年度夏季手当妥結にあたっての中央本部見解

中央本部は、JTSU-E 申第 26 号「2021年度夏季手当に関する申し入れ」において、昨年の期末手当および昇給係数2の定期昇給実施による減額分に対し、エッセンシャルワーカーとしての労働の価値が高まっている今こそ、その重要性と労働の対価を正に評価すべきとの組合員の怒りの声に基づき団体交渉を進めてきた。

6月4日の第2回交渉以降、私たちの再三にわたる交渉開催要請に一切応じなかった会社が、突如として6月9日夜に翌日の交渉開催を通知してきた。そして、職場での勤務操配などの多くの負担を強いた中で、本日11時から第3回交渉が開催され、基準内賃金の2.0ヶ月分（エルダー社員同様）とする過去最低水準の回答が示された。これまで第1回交渉では「雇用を守り抜く」という確認を労使共通基盤として一致を図った。また、第3回交渉では現在の経営状況においても基準内賃金の2.0ヶ月を支給することができるという下限を明確にした。しかし、現在の経営状況の中で示された数字であることは重く受け止めつつも、人件費のみを切り下げて経営を成り立たせていくことは受け入れ難く、席上妥結はできないことから交渉終了後に緊急全地本代表者会議を召集し、現状認識の一致と今後について意思統一を図ることとした。

緊急全地本代表者会議では、これまでの交渉経過ならびに労使共通認識を図ってきた事項などたたかひの前進と到達点を確認した。各地本からは「昨年度は大きく賃金が削減され辛酸をなめさせられた」「住宅ローンを抱え、生活は厳しい、今年度の定昇カット分は取り戻さなければならない」「役員報酬を減らすべき、労働者の賃金抑制は認められない」「要求との乖離があり不十分ではあるが、JR発足後初の赤字決算下でも支払う体力があると証明された」など、組合員の悲痛な叫びとともに職場から要求実現のためにたたかってきた苦闘が語られた。

一方で、全組合員が注目した特別昇給の実施要求に対しては、回答書への記載がなかった。**定期昇給は、年功賃金をベースに考えた場合、1年間の労働への対価として支払われるべきものであることから、決して諦めず今後も継続した要求を行い、昇給係数を取り戻すことを求め続けていく。**

以上のことに踏まえ、組合員・家族の生活維持を第一に考慮することが必要不可欠であり、結論を先延ばしにすることは組合員への負託に応えたとは言えないことから、会社から示された回答書の内容に対し妥結する判断をおこなった。それは、期末手当という性質上、交渉に時間を要することが、結果、支給日を延ばすことに直結し、組合員の生活設計を害することにつながりかねず、責任ある労働組合とは言えないからだ。

私たちは、新型コロナウイルス感染症による人々の行動変容、働き方の変化、ネット社会の進展、デジタル技術の推進、自動運転技術の実用化など、Society 5.0の実現に向けた社会の変化という大きなうねりの只中にある。鉄道による移動ニーズが大幅に縮小するという危機感を殊更煽りたて、「変革2027」の実現のため、新たなジョブローテーションによる強制配置転換が象徴するように、すべての仲間の働きがいと喪失させる整合性なき施策を早期に目指す経営姿勢は認められず、生産性向上を追求するあまり、鉄道という本業が副業化することはあってはならない。

安全の先にある「いのち」と「健康」を常に考え、利益優先の施策ではなく、労働者を大切にしたい企業倫理、労働の価値の低下を招くことのない「働きがい」と「生きがい」を醸成させていく必要がある。なぜならば、人の生活における「豊かさ」を起点とした誰もが快適で活力に満ちた質の高い生活を送ることが、系統を超えた安全意識をつくり、利用者や地域の方々の期待と信頼を得て、JR東日本グループの企業価値の創造につながるからだ。

この間、春闘および夏季手当交渉等のたたかひにおいて、組織拡大の報告が相次いで寄せられている。真の労働組合として、組合員・家族の利益を守るために「糺すべきは糺す！」「取られたものは必ず取り戻す！」「要求すべきは要求する！」の姿勢と実践こそが、新たな仲間を拡大することができた根拠である。

今後も輸送サービス労組の運動に自信と確信をもって、地域の足としての鉄道本来の姿を取り戻し「健全経営」を構築するために、チェック機能としての役割とその責任を果たすために全組合員の総力を結集していこう！

2021年6月10日
JR東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員会