

“すべての仲間”と共に創り上げた輸送サービス労組運動において昇給係数4の完全実施とベースアップ実現！ 団結と連帯で“働きがい”“生きがい”“心の豊かさ”を実感できる労働条件をかちとろう！

輸送サービス労組は、ベアゼロ・定期昇給カット・期末手当の低額回答に対し、怒りと悔しさをバネに“働きがい”“生きがい”“心の豊かさ”を実感できる環境と労働条件をかちとるべく、450名の仲間が結集した3・4大集会が象徴するように、JR東日本グループに集うすべての仲間の高まった連帯のもとに「物価高に負けないベースアップ」を全職場から求め続けてきた。

その組織力を背景にした2023年度賃金引上げは、私たちの要求水準から程遠く納得のいくものではないが、JR他社の低額回答という相場形成と経営側の慎重論という逆風の中、2012年の「新人事・賃金制度」が改正されて以降では最高となる純ベア5,516円とエルダー基本賃金3,000円加算の回答を引き出した。また、これまでの団体交渉では「賃金は労働に対するものであり、生活の為に支給しているものではない」と繰り返し述べていたことから一転し「生計水準は考慮要素の一つ」「物価上昇等が社員に与える影響などを総合的に勘案する」と回答させた。「所定昇給額」を算出基礎としながらも定額4,000円の併用は「物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり誰にも等しくあるべき」という労使で確認したベースアップの基本的な考え方に基づく回答であり、若い社員に手厚く配分された一定の成果と捉えることができる。

しかし、ベースアップの実施にあたり敢えて「所定昇給額」を算出基礎にすることで格差を生じさせる姿勢や、賃金カーブに生じている矛盾を認識しながらも「制度上のことであり歪みとは考えていない」とする姿勢は、決して容認することは出来ない。なぜならば、すべての社員に適用される賃金制度は、すべてに平等でなければならず、そこに「格差」をつくり出すことは、社員間における過度な競争を生む鉄道安全の危険性が存在するからである。何よりも優先されるべき「安全」という価値観は“会社からの評価”によって阻害されるべきものではない。自由闊達に声を上げ、公共交通として地域の足を守る使命を自覚し、現場力を向上させるためには安全で安心な輸送サービスを構築していくことこそが、持続可能なJR東日本を創造する上で重要となる。

職場からは「人への投資・還元が十分でない会社姿勢に怒りを覚える」「回答がわかりづらい」「『平均賃金引上げ額』という表記はご都合主義でしかない」との率直な声が多数上げられた。私たちの目を真実から言葉巧みに逸らし、定期昇給の基本的性質を成果型賃金に変えようとしている本質が見え隠れする。よって、初任給特別措置等による賃金カーブの歪みの解消と、更なる格差を容認せず年功型賃金体系の堅持を求める新たな取り組みに注力していくこととする。また、国鉄改革を成し遂げJR東日本の礎を築き上げてきたエルダー社員に対し、労働条件と労働環境の改善に向けていくことを確認してきたことから、高齢者雇用問題を現役世代の課題として共に改善の声を上げていく。

経団連は「2023年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」において、働き方改革のさらなる推進や成長分野等への円滑な労働移動、自社型雇用システムの構築、特に労働時間法制の見直しや裁量労働制の有効性を強調した。日本型雇用慣行である長期終身雇用、年功型賃金体系を破壊する狙いがあるとみるべきである。

それに呼応するかの如く、JR東日本は「開発・不動産」「Suicaサービス」「データマーケティング」の事業領域における「ジョブ型」の採用・人事運用を導入することを発表した。「変革2027」では「新しい会社をつくる」「融合と連携」をスローガンに経営への参画を強く求め、自らの意欲と成長を強制された職場が構築されている。また、誰の目からも整合性のない「ジョブローテーション異動」や試験・昇職などの利益誘導によって労働組合の弱体化が目指されている。そして「生産性向上」「持続的成長」を旗印に、未成熟なままの「柔軟な働き方」「組織再編」等の施策によって職場は翻弄され「変革」「チャレンジ」「守りから攻めへ」の言葉を多用し「労働」という概念を覆そうとしている。

すべての仲間みなさんに訴えます！

鉄道業は経験工学であり、個々人の能力と組織の力の総和によって安全をつくり込んできた歴史がある。しかし今、職場を見渡せば、人事制度に起因した“いのち”に関わる重大事象が相次いで発生している。私たちの使命は安全第一の輸送サービスを構築していくことに尽きる。ベースアップは、労働力の再生産費に位置づくもので格差をつける性質ではない。それは、評価と競争による本来業務を軽視した歪んだ職場が構築されていくからだ。改めて、格差、不平等のない、誰もが公平であり続ける職場、そして、心理的安全性が確保された安全第一、ヒューマンファクターの視点を取り入れた人事賃金制度の構築と組織の強化・拡大を追求していこう。

そして、JR東日本ステーションサービス、JR東日本運輸サービス、ジェイアールバス関東労働組合の賃金引上げ、労働条件改善に向けて共にたたかおう！

2023年3月15日
JR東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員会