

集会アピール

2025 JTSU春闘は定期昇給昇給係数4の完全実施、55歳以上の定期昇給とベースアップ全組合員一律15,500円の実現、初任給特別措置の見直し、育児介護に関わる勤務制度のより一層の充実、社員の努力で計上した好業績への正当な評価である2024年度年度末手当一律20万円要求を掲げて、高められた労働の価値に見合う鉄道業に相応しい賃金の実現を目指していく。とりわけ初任給特別措置によって生じた右肩上がりの賃金線の上げ幅を「鈍化」させる問題を経験年数に伴って高まる労働への責任に対応し得る賃金体系へと確立させよう。

厚生労働省の発表した毎月勤労統計によると昨年の現金給与総額は348,182円前年比+2.9%と3年ぶりの高い増加率を見せたものの、消費者物価指数は前年比+3.2%、実質賃金は前年度比△0.2%と3年連続でマイナス傾向、あらゆる物価高騰が私たちの生活を直撃している。経団連は2025年版経営労働政策特別委員会報告において2025年は「賃金引上げの力強いモメンタム『定着』の年と位置付け『人への投資』として（中略）不可欠な投資」との認識に立って取り組むことを訴えている。その一方で「未来協創型労使関係」として「企業にとって働き手・労働組合は（中略）『経営のパートナー』として安定的で良好な労使関係を」と結び、「労働諸法制の見直し、労使協創協議制の創設として過半数を超える労働組合が無い企業を対象に労働者代表へ国際競争力の維持とそのための契約締結権限付与」とまで踏み込んで提言している。JR東日本喜勢社長「新年のあいさつ」での「経営のパートナー社友会」の表明はこうした流れに呼応してのものであり、人事賃金制度の総合的な改正検討に言及していることは押さえておく必要がある。

2024年度賃金のベースアップの取り組みは、職場からの組合員一丸となった運動によって過去最高水準（16,973円定昇含む5.01%）の賃金引上げを実現した。しかし「所定昇給額をベアの算出基礎」に固執する姿勢を打ち破るまでには至らなかったばかりでなく、執拗なまでに新賃金との同時検討を要請し続けた夏季手当は2.7ヶ月にとどまった。昨年交渉時における「多く・高く見せることに問題ない」と平然と回答する経営姿勢は初任給特別措置での一時的なごまかしの手法にも表れている。「新賃金と夏季手当を同時に示すことが社員の生活設計を立てやすく、働きがい向上につながる」などと詭弁を弄し「労組から要求が無くても新賃金・夏季手当についての見解を示す」との会社の考えを明らかにしている。

2025年度賃金のベースアップ交渉において「①生産性向上における成果配分 ②業績動向・社会動向 ③物価上昇を考慮した生活維持・向上分」がベアの考慮要素であり、定期昇給は「1年間の能力の伸長に対する評価として実施するもの」と認識を一致させてきた。また「エルダーの労働条件向上は今まで以上に取り組む」との会社回答を引き出してきた。

新たなジョブローテーション、統括センター化による業務の複務化による安全・サービスの低下、ワンマン施策に見られる労使慣行軽視・不誠実交渉、みどりの窓口問題やダイヤ改正による利便性の低下など「融合と連携」「柔軟な働き方」の美名の下、多くの利用者に迷惑をお掛けし、組合員が苦労を強いられる労働強化が進められている。現場の努力によって第3四半期決算では全セグメントで「増収・増益」という好業績を生み出した一方、人件費は前年度比99.2%に抑え込まれている。安全と利便性低下につながるワンマン施策の問題を訴えた私たちの主張に多くの市民が応え、支援の声を上げてくれたことで日光線増便を実現させてきた。私たちの運動の輪の拡がりに自信と確信を持って、今こそ、覆い隠されている真実を自分の言葉で仲間へ語り詰め、輸送サービス労組への結集を呼び掛け、生活の豊かさを実感できる賃金のベースアップを実現させよう！

輸送サービス労組結成5年、すべての仲間との対話による組織強化・拡大実現と社会連帯を堂々と訴え、あらゆる課題解決を図るために全組合員で明るく楽しく元気よくたたかい抜こう！

2025年3月1日
JR東日本輸送サービス労働組合
2025春の大集会