

「物価上昇」「職場の努力に報いない経営姿勢」「社内世論」を全組合員の実践で突破し、年末手当要求満額を勝ち取ろう！

—東日本旅客鉄道労働組合(JR東労組)—

2022年10月

論点1 会社は「職場の努力」に報いるべきだ！

2023年3月期第1四半期決算(4月~6月)は3期ぶりに281億円の黒字となりました。黒字となった最大の要因は運輸収入が784億円増となったことです。ある支社社友会の掲示では「Suicaの会計処理の変更により黒字」と書かれていますが、該当する「その他の収入」は258億円の増ですので、これが最大の要因ではありません。また、2022年度のお盆(8月)の鉄道のご利用状況は対前年198%増となっており、足元の業績は順調に推移しています。この黒字基調はコロナ禍での様々な努力に加え「業務」「施策」「コストダウン」等を担ってきた「職場の努力」によるものです。会社は黒字転換を果たした職場の努力に報いるべきです。

会社はこの間、赤字・コロナ禍における職場の努力に対し、「定昇カット」「期末手当4ヶ月」という回答を行いました。こういった職場の努力に報いない経営姿勢に対し、退職を選択する社員が後を絶ちません。人材流出の危機感を訴えるJR東労組に対し会社は「それほど多くの方が増えているという現状ではない(22年夏季手当第3回交渉)」と回答し、人材流出の危機感が一致していないことがわかりました。「職場の努力に報いない経営姿勢」では、働く者のモチベーションは上がりず、人材流出は止まりません。

□足元の業績動向

| 鉄道営業収入 対前年同月比 | 2022.4 | 2022.5 | 2022.6 | 2022.7 | 2022.8 | 2022.9 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 133.8% | 152.7% | 139.1% | 132.0% | 149.1% | 142.2% |

ポイント

22年夏季手当 労使確認事項

- 2.3ヶ月回答の根拠は、職場の努力が足りなかった訳ではなく、赤字が大きいためである。
- 黒字実現後の期末手当については、会社はその都度の業績に踏まえての判断となるが、組合のコロナ前の水準に戻すべきとの主張を否定しない。

□離職率(定年退職除く)

(2021.4時点)

1.54%

500名を超える
退職者が発生か!?

(2020.4時点) 1.10%

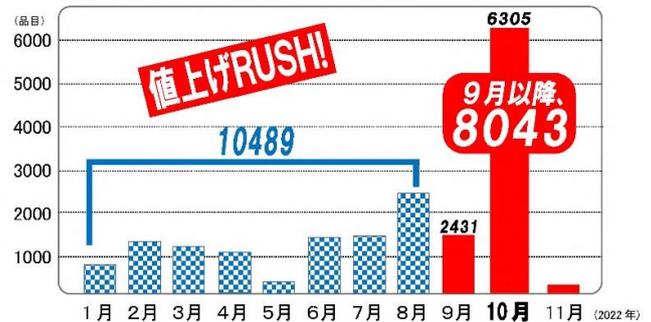
JR東日本HP「社員活躍に関する指標」参照

論点2 生活を守るため、賃上げが必要だ！

現在、日本は物価上昇が止まりません。私たちの賃金(2021年度)は、対前年10%も減少していますので、物価上昇によってさらに賃金が目減りしています。

22年8月の消費者物価指数は前年同月比2.8%増となりましたが、10月からは「飲料」「ビール」「火災保険(平均10.9%)」等が値上げとなり、3%はもう目前です。私たちの生活はこれからますます厳しさを増していきます。

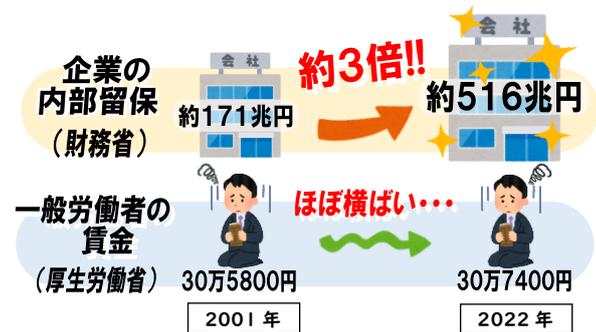
2022年食品の値上げ品目件数 (帝国データバンク)



論点3 会社の支払い能力は充分にある！

JR東日本は所有する賃貸等不動産の時価を2.4兆円と発表しました。会社は昨年「JR南新宿ビル」を売却し、売却益を収入として計上しました。そのような不動産の流動化を今後も続けると発表しています。

JR東日本が所有する不動産は私たち労働者が働いて得た利益から購入したもの(内部留保)が含まれています。そういう意味でも、会社の支払い能力は充分にあると言えます。



論点4 要求実現のために、組織の強化・拡大を！

JR東日本会社は、赤字・コロナ禍に起因した問題を言い訳に、コロナ禍以降、低額回答を繰り返しました。それは、低額回答に対し「予想以上だった!」「この数字はありがたい」と評価する社友会によって低額の社内世論が作られていることが要因です。

ポイント

「物価上昇」「職場の努力に報いない経営姿勢」「社内世論」を突破し、要求満額獲得するためには、組織強化=組合員一人ひとりが「今」自分に出来ることを実践し、組織拡大=未加入者に対しJR東労組への加入を呼びかけることが必要です。



ある支社社友会の掲示

【参考資料】岸田首相所信表明演説で「構造的な賃上げ」表明！？



岸田首相

2022年10月3日、岸田首相は所信表明演説を行い、「構造的な賃上げ」を実現すると表明しました。以下、所信表明演説の一部を紹介し、その問題点を挙げます。

●なぜ、日本では、長年にわたり、大きな賃上げが実現しないのか。賃上げが、高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環が、機能していない、構造的な問題がある。このサイクルが動き出せば、人への投資が更に進み、この好循環は加速する。そのため、「賃上げ」と「労働移動の円滑化」「人への投資」という三つの課題の一体的改革を進めます。

●官民が連携して、現下の物価上昇に見合う賃上げの実現

●リスキリング（成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備）や、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年六月までに取りまとめる。個人のリスキリングに対し公的支援を「五年間で一兆円」に拡充

所信表明演説の問題点

日本は20年間で企業の内部留保が約3倍の516兆円に増えたのに対し、労働者の賃金は20年間で横ばい。労働者の賃金が上がらない理由は企業の利益追求体質が原因です。その原因を問題にせず、『三つの課題』を構造的な問題として改革しても、何の改革にもなりません。

「物価上昇分に見合う賃上げ」では物価上昇分しか賃金が上がらず、物価が上昇しないと賃金は上がりません。「労働の円滑化」では、年功序列要素がある職能給から、年功序列要素がない成果主義の職務給へ転換することに対し国が指針を整備し、企業の総人件費の抑制と賃金の分配率の変更を通じ、労働者間の競争を加速させます。「人への投資」では、リスキリング（成長分野に移動するための学び直し）への公的支援を拡充し、労働者に企業間の転職を促し、より競争を激化させます。

岸田首相の打ち出した改革は、①企業の利益追求を助長するもの②能力のある人間だけが高い賃金を得る社会への転換を目指すものです。

【参考資料】JR東日本で発生している事象の一部

大宮地本の職場で、本人希望と生活設計を無視した人事異動が多発し、病欠者が3名も発生！



盛岡地本の職場で、転勤の事前通知が意識付けもなく出される。「簡易苦情処理」を出したところ、事前通知は取り消された。



千葉地本の職場で、本人希望を無視した人事異動が乱発。団体交渉を行うも、人事異動による体調不良の事実さえ認めず。



東京地本の職場で、組織再編施策の準備や引継ぎに追われている中、本人希望を無視した出向が発令！



もう他人事ではない！

経営のチェック機能として
JR東労組は**必要**だ！

発生する事象を共有しよう！

千葉地本の職場で、要員不足を理由に、見習いなしで管理者が信号業務に就く事象が発生！



横浜地本の職場で、勤務時間中の社友会活動＝コンプライアンス違反が告発される。



大宮地本の職場で、正常な人事異動を求めた団体交渉の最中、本人希望を無視した異動が懲罰されるも、次々に撤回！



大宮地本の職場で、人事異動の制度の悪用とも言える管理者の発言が発覚！

