

2025JR総連春闘 私たちは騙されない！諦めない！ 年末手当の悔しさ・怒りをバネに職場から25春闘をたたかい抜こう！

◇はじめに

2024年度年末手当のたたかいは、「好調な決算」「過去最高の働き度」の中、コロナ禍前の夏・冬合わせて6ヶ月以上の水準に戻すことをめざし、3.7ヶ月要求を掲げたたかってきました。しかし、会社からは2.8ヶ月+0.1ヶ月という超低額回答が示され、到底納得できないことから16,387件もの組合員・社員の怒りや不満、落胆の声をぶつけ再申し入れ交渉をおこなってきました。会社は「声は受け止める」としながらも「受け入れる」ことはなく、「一定数納得の声があるのも事実」とし、再考することはありませんでした。

これまでの会社回答を振り返ってみると、2022年度から夏季手当と年末手当の差が約0.1ヶ月しかありません。昨年より約2倍の組合員・社員の声をぶつけるも再考しない姿勢、また、ある支社幹部が「月数を見るのは古い。支給額を見て欲しい」という発言を見ると、JR東海やJR西日本のように、あらかじめ支給額を決めていく「年間臨給」として、総額人件費の抑制を考えているのではないのでしょうか。

2025JR総連春闘は、職場の組合員・社員の努力に報わない経営姿勢に立ち向かい、賃金の土台となる基本給の増額(ベースアップ)を勝ち取り、私たちの労働力の価値を高めなければなりません。そのためにも一人ひとりの要求をJR東労組の要求へと高めていきましょう。

期末決算	営業収益 (億円)	営業利益 (億円)	夏季手当	中間決算	営業収益 (億円)	営業利益 (億円)	年末手当
2007.3	19,400	3,627	2.95ヶ月	2007.9	9,892	2,267	3.25ヶ月
2008.3	19,798	3,726	2.90ヶ月	2008.9	9,961	2,211	3.22ヶ月
2009.3	19,674	3,657	2.85ヶ月	2009.9	9,554	1,883	3.06ヶ月
2010.3	18,825	2,826	2.70ヶ月	2010.9	9,434	2,024	3.02ヶ月
2011.3	18,302	2,810	2.60ヶ月	2011.9	8,841	1,676	2.78ヶ月
2012.3	18,174	2,929	2.55ヶ月	2012.9	9,600	2,216	2.96ヶ月
2013.3	19,108	3,228	2.85ヶ月	2013.9	9,751	2,235	3.11ヶ月
2014.3	19,325	3,278	2.80+1万円	2014.9	9,842	2,260	3.12ヶ月
2015.3	19,660	3,526	2.87ヶ月	2015.9	10,377	2,568	3.18ヶ月
2016.3	20,573	4,099	2.85ヶ月+2万円	2016.9	10,418	2,424	3.18ヶ月
2017.3	20,688	3,886	2.91ヶ月	2017.9	10,560	2,551	3.18ヶ月
2018.3	20,932	3,951	2.91ヶ月	2018.9	10,632	2,482	3.18ヶ月
2019.3	21,133	3,918	2.91ヶ月	2019.9	10,766	2,491	3.18ヶ月
2020.3	20,610	2,940	2.40ヶ月+5千円	2020.9	5,409	-2,555	2.20ヶ月
2021.3	11,841	-4,785	2.00ヶ月	2021.9	6,256	-1,043	2.00ヶ月
2022.3	14,241	-1,495	2.30ヶ月	2022.9	8,202	546	2.40ヶ月+2万円
2023.3	17,655	909	2.5ヶ月+5万円	2023.9	9,573	1,550	2.65ヶ月+5万円
2024.3	19,872	2,538	2.70ヶ月	2024.9	10,261	1,960	2.8ヶ月+0.1ヶ月

夏より約0.1ヶ月しか上がっていない！

2024年度中間決算は、2009年度の営業利益、2014年度の営業収益を超える決算にも関わらず年末手当は低く抑えられています。客観的に見ても納得できる数字とは言えません。

◇めざされる「年間臨給」・・・その狙いとは？

【JR 東日本】

2022年度 夏 2.30 ヶ月 年末 2.40 ヶ月+2 万円
2023年度 夏 2.5+5 万円 年末 2.65 ヶ月+5 万円
2024年度 夏 2.70 ヶ月 年末 2.8 ヶ月+0.1 ヶ月

2022年度から始まっていた！？
夏季手当と年末手当の差は
約 0.1 ヶ月

【グループ会社】

バス関東 夏 2.3 ヶ月 年末 2.4+0.05 ヶ月
バス東北 夏 2.5+5万円 年末 2.5+2万円
ステーションサービス 夏 2.6 ヶ月 年末 2.7 ヶ月

親会社の意向を伺うグループ会社も
ほぼ同じ方向性になっている！

【JRグループ他社】

JR北海道 夏 1.9 ヶ月 年末 2.0 ヶ月
JR東海 夏 3.0 ヶ月 年末 3.0 ヶ月(春闘時期に夏・年末が決定)
JR西日本 夏 2.6 ヶ月 年末 2.6 ヶ月(年間臨給 5.2 ヶ月)
JR貨物 夏 1.61 ヶ月 年末 1.62 ヶ月
鉄道総研 夏 2.7 ヶ月 年末 2.8 ヶ月
JR情報システム 夏 2.9 ヶ月 年末 3.0 ヶ月

JR東海やJR西日本は年間で
決められている！

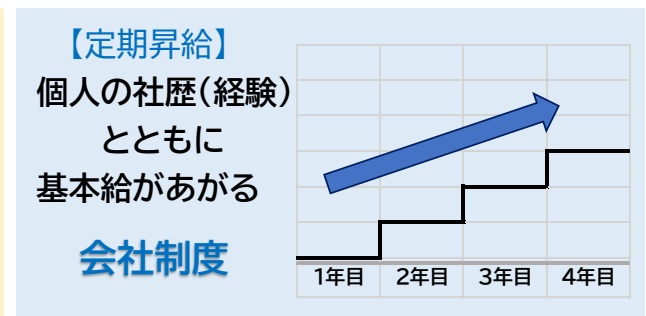
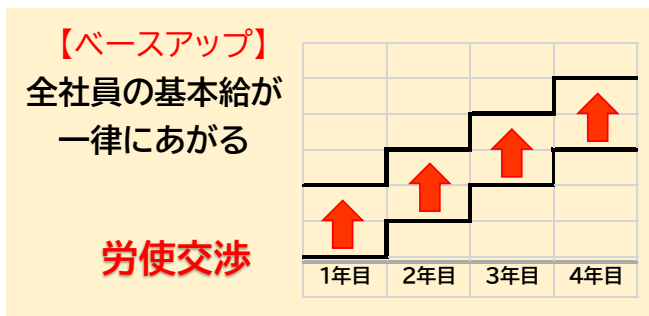
会社の狙い

その時々決算によって、期末手当の額を決めなくて済むので、年間の総額人件費が立てられ業績が好調な場合、人件費を抑制できます。しかし、最大の狙いは労使交渉が1回で済むため職場での議論が減ること。つまり、労働者の団結をなくしていくこと＝労働組合の弱体化が狙われています！

◇ベースアップと定期昇給の違いをハッキリさせよう！

ベースアップは、年齢や社歴に関係なく全社員の基本給が一律にあがることを言います。物価上昇分や生活向上分として、労働組合の中央組織である連合の方針に基づき、毎年春に横並び一線で各労働組合が経営側に求めます。労働者一人ひとりでは会社と向き合っても力が弱いため、各労働組合が足並みをそろえて要求します。これを春闘(春季生活闘争)と言います。ベースアップがなければ物価上昇に追いつけず、生活が向上することはありません。

定期昇給は、毎年決まった時期に年齢や社歴に基づき基本給をあげる制度のことを言います。年齢が上がるとともに経験も増え、仕事に対する熟練度が増え、また結婚や子育てといった生活費も増えていくことに対するものとして、定年まで賃金が上昇していく仕組みで、日本型雇用と称される安定を軸とした賃金システムです。年功賃金として、こうした賃金システムが日本の高い技術力と高度成長期を支えました。成果型になりつつあるなかで定期昇給制度を守ることも、安全第一とする私たち鉄道業にとって重要です。

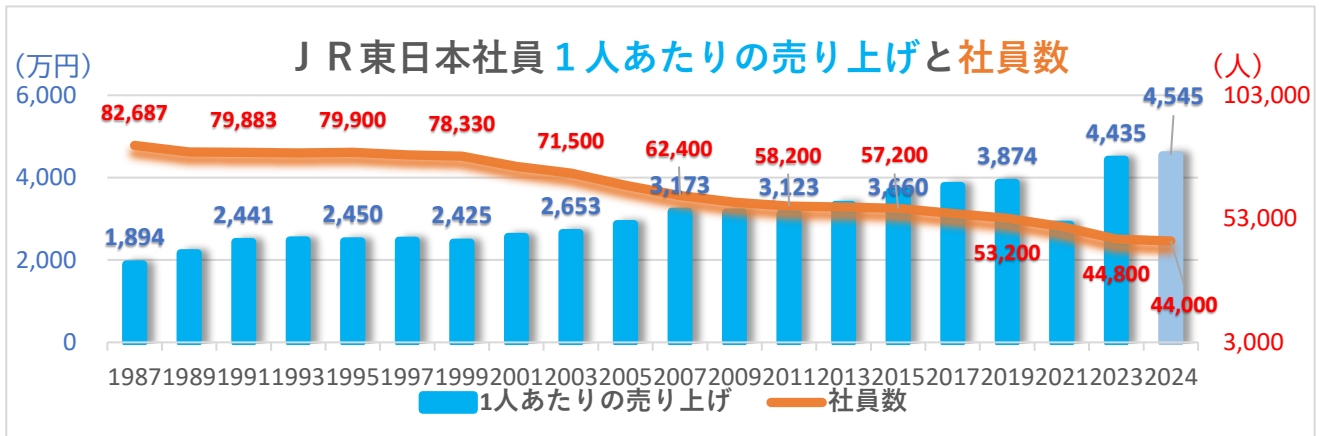


◇社員数の減少と過去最高の働き度

現在、「融合と連携」などの諸施策により、私たちの働き度は高まり続け「過去最高の働き度」と声が出ています。私たちの働き度を示すひとつの指標として「社員1人あたりの売り上げ」を紹介します。

JR発足当時は約1,894万円でした。その後、社員数の減少や効率化施策による生産性向上がおこなわれ、2024年度の計画ベースでの「社員1人あたりの売り上げ」は約4,545万円になる予定です。（※上半期決算をもとに低く見積もって2兆円の営業収益と仮定して）

JR発足当時の53%の社員数で、2.2倍も売り上げを出していることを考えれば、いかに賃金が押さえ込まれているかがわかります。過去最高の働き度に賃金が追いついていません。



◇労働実態・生活実感を訴え25春闘要求を私たちからつくり出そう！

2024年度年末手当の会社回答に対するアンケートでは、組合員・社員の労働実態と生活実感にもとづく納得のいかない声が寄せられました。基本給が少なく、期末手当で生活給を補っているという声が多いJR東日本会社。期末手当が低く抑えられている今、ベースアップを勝ち取っていかなくては、実質賃金は上がっていきません。

JR東労組横浜地本は、メッセージ行動を取り組み、組合員・社員の声から25春闘要求をつくり出していきます。昨年に引き続き「2025春闘集会」(仮称)も開催します。組合未加入者にもJR東労組への結集を訴え、2025JR総連春闘を職場からたたかい抜きましょう！

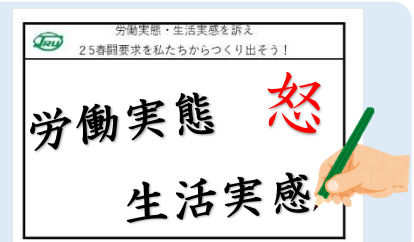
【メッセージ行動】

取り組み期間: 2024年12月21日～2025年2月28日

JR総連定期中央委員会 2025年1月31日

JR東労組定期中央委員会 2025年2月6日

JR東労組横浜地本定期委員会 2025年2月16日



横浜地本「2025春闘集会」(仮称)開催！

日時: 2025年3月6日(木)18:40～

場所: 男女共同参画センター ホール

(戸塚駅西口下車 5分)

◇会社から仕掛けられているあらゆるハラスメントを自分のことと捉え、モノ言えぬ社員づくりで「会社が法律だ！」と言わんばかりの会社姿勢に抗して、不当処分・不当転勤の撤回を求め共にたたかおう！

パワハラ・暴行の被害者が加害者とされた！！八王子地本 A さんの問題

管理者からのパワハラに抵抗した社員に対し、出勤停止20日間、出向発令！

事実の捏造を許すな！

八王子支社管内の駅で勤務しているAさんが面談の際、激昂した管理者から突き飛ばされ、立ち上がれないように首元あたりを押しつけられました。Aさんは、苦しさ恐怖のあまり、管理者を振り払いました。その約3ヵ月後、「管理者を突き飛ばし傷害を負わせた」という理由で出勤停止20日間の処分と出向が命じられました。(株の風 NEWS No.9 参照)

経過を読み合わせ自分だったらどうなのかを議論しよう！

【経過】

- ・八王子支社管内の駅で勤務している社員Aは、フレキシブルな作業ダイヤにおいて休憩終了後の作業を管理者に伝え、執務室を離れその作業を行う。
- ・社員Aが休憩終了後に執務室に居ないことで管理者の聞き取りが行われる。
- ・聞き取りの際、認識の違いから管理者が激昂し、社員Aが恐怖を感じその場を離れようとするが管理者に制止されソファに押さえつけられる。
- ・首元を押しさえつけられたため、首を絞められる形となる。
- ・社員Aが「パワハラですよ」と抗議するも、管理者は「それが何だ」と返答する。
- ・身の危険を感じた社員Aがその場から逃げようと、管理者を振り払った際に、管理者が尻もちをつく。
- ・社員Aはその場から逃げようとしたが、管理者はすぐに起き上がり、社員Aを掴んだ為、揉み合いとなり、社員Aは「助けて！」と2〜3回叫び、他の社員が仲裁に入る。
- ・社員Aは、精神的ダメージもあり帰宅を希望するが管理者は所定勤務を命ずる。
- ・その後、状況報告書の作成を命じられるが、管理者に状況報告書を作成しないと年休を承認しないとされ、管理者の5〜6回の添削を受け、報告書を作成する。
- ・1ヵ月後に面談が行われ、首都圏本部社員から「上司への暴行は罪が重い。傷害事件」「家族が悲しむ」と言われ、首都圏本部社員の指示により謝罪の状況報告書を作成する。
- ・会社への恐怖を感じ、JR東労組に相談し加入する。
- ・事象から約3ヵ月後、管理者を突き飛ばし傷害を負わせたという理由で出勤停止20日間の処分と出向が命じられる。
- ・組合員Aは出向に不服として簡易苦情処理申請(*)を行う。

パワハラ的事实を隠し、事実の改ざんで作られた処分ではないのか！

9月27日、出向しているAさんは、八王子支社社員からパワハラを行った管理者が労災を申請したことに伴う「第三者行為災害報告書(8/9付の文書で9/30が提出期限)」の記載を求められました。報告書は労基署から委託された弁護士事務所から出され「提出期限までに返信いただけなかった場合は、貴殿のご意見等は反映されず、相手方の意見をもとに本件災害の過失割合等が決定されることがある」と記載されていました。

■主なやりとり(9/27)



(事務所) 会社から8/26、9/12、9/30と3度にわたって「書類の作成に時間を要している」と連絡があった。

「駅で放置されていた」は嘘だったのか!?

(事務所) Aさんは退職して会社にはいないと聞いた。

*後日、再確認(事務所) Aさんは退職し、転職していると聞いている。

Aさんは退職したことになっていた!

◇会社の強権的な経営姿勢は社友会会員でも降りかかる！

Aさんは事件当時、社友会会員でした。処分発令が出されるまで会社は組合員であることを知りませんでした。つまり、誰にでも被害者が加害者とされる可能性があるということです。そして、首都圏本部からの聞き取りに対して、正当防衛を訴えるも「そんなものは成立しない」と一蹴され、反省文まで強制的に書かされています。「会社の言うことには従え」「会社に文句を言うな」という従順な社員づくりをめざす会社姿勢が如実に現れています。

◇弱い労働者のために共にたたかえるJR東労組だからこそ今回の問題が明らかになった！

Aさんも取り調べで初めて危機感を感じ、労働組合の加入を決意しますが、他労組は「身から出た錆」と加入を受け付けませんでした。AさんがJR東労組に加入しなければ「泣き寝入り」で終わっていました。

◇飽くなき利益の追求のために、あらゆる手段を使い「モノ言えぬ社員」づくりこそが会社の狙い！

春闘と夏季手当の同時議論、年末手当における組合員・社員の声を受け入れない姿勢、パワハラ・不当労働行為など各種ハラスメント。これらに共通する会社の狙いは、「賃金は会社が定めることだ」「労働者は議論する必要ない」「会社の言うことには従え」「会社に文句を言うな」という従順な社員づくりによる「利益の追求」です。その先にあるものは「乾いたぞうきん」を搾り取られた労働者の惨めな姿です。JR東労組は、経営的にも労働条件的にも世界一の鉄道会社をめざしてきました。しかし、今の会社はどうでしょうか？このような会社に対してあなたは、一人に対抗することはできますか？会社の暴走を止められるのは、他労組でも社友会でもありません。「泣き寝入りはさせない！」そのために必要なものは「組織力」です。安全・健康・ゆとりある職場づくりをしていくために、JR東労組へ結集させよう！