

2017 年度夏季手当妥結に関する見解

国鉄改革を経て J R 東日本が発足してから 30 年の節目を迎えました。すべての J R 労働者は、国鉄改革と東日本大震災を「J R 東日本グループの 2 つの出発点」と位置づけた「グループ経営構想 V」の理念を我が物として「たゆまぬ努力」を続け、2016 年度期末決算において連結、単体ともに過去最高の営業収益、当期純利益を生みだす大きな成果を実現しました。これらの成果は「究極の安全」をめざして日夜業務に励み、さまざまな施策を担い「営業収益の最大化」に挑戦した、グループに働くすべての J R 労働者の努力の結果に他なりません。

J R 東日本労働組合は 2017 年 1 月 30 日の第 3 四半期決算を鑑み「過去最高の期末決算を確実なものにする J R 労働者の努力」を根拠に申第 6 号「2017 年度夏季手当に関する申し入れ」を 2 月 17 日に経営側に提出し「基準内賃金の 3.2 ヶ月分」および「55 歳以上の社員、エルダー社員、グリーンスタッフへの 5 万円の加算」を求めて取り組みをつくりだしてきました。

職場では賃金改定の低額回答に対する怒り、管理手当等の改正に対する経営側への不信感を背景に「2017 夏季手当 NEWS」の読み合わせなど組合員相互の学習・討論を通して夏季手当満額獲得への決意を確かなものにしてきました。また、他の労働組合に所属する労働者にも取り組みへの結集を呼び掛けるとともに「J R 発足 30 年 あらゆる労働条件・労働環境総点検行動！」の取り組みとリンクさせた「オール J R 労働者の運動」をつくりだしてきました。また、組合側は申第 6 号に対して誠実に応じる姿勢を見せない経営側に対し、早急な団体交渉の開催を求めて申し入れも含めた要請を繰り返し行ってきました。

6 月 2 日から開始された団体交渉で組合側は「過去最高の決算を実現した J R 労働者の努力に対して満額回答で応えるべき」「今期の成果に対する応分の配分を求める」とした主張を展開しました。対する経営側は「修繕費の大幅な増加により営業利益が 6 期ぶりの減益を示している」「世の中の動向も勘案し、突出感を与えないよう留意する必要がある」とするネガティブ要素を示し、6 月 9 日に「基準内賃金の 2.91 ヶ月分の支払い」「エルダー社員の精勤手当への 1 万円の加算」とする回答を示しました。

組合側は回答を持ち帰るとともに中央執行委員会における稟議を行い「J R 労働者の努力に対する感謝の意が述べられていること」「エルダー社員への加算が実現したこと」「『月数』による回答が実現したこと」などから同日、妥結の判断をしました。しかし、組合側の要求を鑑みたとき「要求を 0.29 ヶ月も下回ること」「55 歳以上の社員およびグリーンスタッフに対する加算が見送られたこと」は、2017 年度夏季手当における労働側の敗北を意味します。中央本部として、すべての J R 労働者に対して深くお詫びを申し上げます。

経営側の回答の背景にあるのは労働側の「質」です。質の変革には一つひとつの取り組みの総括が必要です。J R 東日本労働組合は今夏季手当の取り組み総括を通して「乗り越えるべき課題」を明確にします。そして、課題克服の苦悩を年末手当の取り組みにつなげるとともに「総点検行動」による諸問題の解決に向けた取り組みを通して、J R 労働者が「さらなる一步」を踏み出す先頭に「中央本部が立つ」決意を申し上げ、2017 年度夏季手当妥結に関する見解とします。

2017 年 6 月 9 日
J R 東日本労働組合
中央執行委員会