

2014年度賃上げ交渉妥結にあたっての見解

中央本部は、ベア3,500円とグリーンスタッフの正社員化を掲げJR春闘を牽引すべく、会社と厳しい議論を積み上げてきた。特に、春闘山場には夏季手当を提出し、世間相場との相乗効果で組合員が実感できる成果を上げるために奮闘した。

今春闘は、企業業績が回復基調をたどり、景気回復を後押ししたい安倍政権が賃上げを強く求める政権主導の「官製春闘」とも揶揄され、1990年以降ベースアップという言葉は死語となり、企業は利益が上がっても賃上げを行わないばかりか、人件費削減のために労働者の3人に1人を非正規労働者に置き換える中でのたたかいとなった。

かつてのベアは全社員の基本給を一律に引き上げるケースが多かったが、最近では企業によって実績や世代に差をつけ、格差賃金の導入とも言えるケースが横行している。経団連は、「特定層の賃金水準の引上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう」とする経営労働政策委員会報告を発表し、新日鉄住金では社員の実績に応じたベアを実施するなど、社員の働きぶりに応じて上乗せ幅に差をつけ、多くの企業でも全社員を対象にするのではなく若手社員に限定するなど、中高年には恩恵のないものとして、その様態が大きく変化しつつある。当然、JR東日本もこのような流れと無関係ではなく、厳しい労使交渉となった。

JR東日本の第3四半期決算は、連結・単体ともに2期連続の増収増益であり、第3四半期決算としては、経常利益・四半期純利益とも過去最高を記録した。労使交渉は支払い能力、世間相場、組織力の3つの要素が必要だが、中央本部は全組合員と共に支払い能力と世間相場を背景に、あくまでも全社員に一律にベアを配分することを基本に据えてたたかい抜いてきた。その結果、定期昇給の実施（昇給係数4）、ベア平均1,635円を全社員に配分した上で、更に実質昨年並みとなる夏季手当2.8ヶ月＋1万円を獲得することができた。また、グリーンスタッフへのベア実現には至らなかったが、グリーンスタッフとエルダー社員の精勤手当に3万円加算を勝ち取ることができた。

ベア獲得は6年ぶりであり、1,000円台に乗せたのは15年ぶりである。この成果は、安全第一の職場を守り、接客サービスの向上や増収施策など、全組合員の血の滲むような努力があつての結果である。

その一方で、グリーンスタッフの正社員への制度化という大きな課題は、まともや打ち破ることは出来なかった。会社はグリーンスタッフでも「資質があれば社会人採用試験に合格する」「定年まで働ける資質があるかで判断する」として、労働者を単なる“コマ”でも扱うかのような対応に終始した。労働者の格差は広がりつつある。中央本部は賃金改善にとどまらず、引き続きグリーンスタッフの正社員への制度化の実現に向け、正規、非正規を問わず連帯し、社会の変革を実現させるため、労働三権と生存権を堂々と掲げたたたかいを強化していく。

今春闘では中央本部に対して、573機関から激励・檄布・檄ファックスなど物心両面にわたる檄が寄せられた。

あらためて、2014春闘を職場からつくり出した全ての組合員・家族の皆さんに感謝を申し上げると共に、JR東日本労連の仲間との連帯を表明し、中央執行委員会の見解とする。

2014年3月14日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会