

19春闘を総括し、生活の維持・向上分のベアを勝ち取るために、 全職場から議論を巻き起こそう！

J R東労組中央本部は、3月15日、申15号「2019年度賃金引き上げに関する申し入れ」第3回団体交渉を行い、会社より①定期昇給の実施（昇給係数4） ②基本給へ所定昇給額の6分の1を加算。また、主務職以上及びT等級以上の社員に100円（M等級及びS等級は200円）加算 ③グリーンスタッフ社員の基本賃金に500円加算 ④エルダー社員の基本賃金に500円加算と、J R東労組の要求から大きく乖離した内容の回答を受けた。回答は一旦持ち帰り、全地本委員長会議での議論を経て妥結した。

19春闘の妥結内容は、官製春闘の影響が弱まり、経団連が「賃金は労使で決めるもの」と主張する中で、6年連続のベースアップを実現したことは成果である。あらためて、全組合員の皆さんに感謝を申し上げます。

一方で、組合員同士の不公平感をなくすために全組合員一律ベアを求めてきたが、所定昇給額の6分の1を加えることで500円の格差がつき、14春闘から対立を深めてきた「格差ベア」に戻ったことが特徴だ。さらに、主務職・主幹職に100円を加えることで「職責」が重視された賃金となり、職制にまで格差を及ぼす結果となった。私たちは、新たな格差を容認することはできない。そして「第二基本給凍結」「企画業務を担う組合員の待遇改善」は図られず、課題を残すことになった。

東京・八王子・水戸の3地本は、賃金学習会を積み上げ、二重の格差の固定は将来の組合員の生活に影響を及ぼすことから、第45回定期中央委員会で「14春闘から積み上げてきた職場からのたたかいを継続し、17・18春闘同様に所定昇給額を算出基礎にしないベースアップを19春闘においても勝ち取る」を加える修正動議を提出し主張してきた。なぜなら、今年は10月に消費税10%の引き上げを控え、物価は上昇し可処分所得のさらなる低下は確実になるからだ。また、将来の社会保障を鑑みた時に、若年層に厚くする賃金のあり方を検討し「所定昇給額を算出基礎としない」ベアの実現で、生活の維持・向上に努めていくことは重要なのである。

したがって、私たちは、3年連続の「所定昇給額を算出基礎としない」ベアの実現をめざし、賃金学習会、地本春のたたかい総決起集会、各支部・分会の春闘集会や総対話行動、青年部フットサル大会に全組合員の総結集を訴え、職場から運動をつくり出してきた。組合員が妥結結果に対し怒りと不満、疑問の声を上げているのは、賃金の本質やベアのあり方を理解し高まっている証左であり「所定昇給額を算出基礎としない」ベアの実現の必要性を認識しているからである。

6年目の官製春闘下で、春闘は大きな転換期を迎えた。本来あるべき労使議論と、総労働対総資本の力関係がこれまでなく問われていることはなかったが、春闘の先導役を果たしてきたトヨタ自動車労組がベア要求額を非開示にするなど、従来の横並び春闘の構築は困難な状況になった。そして、自動車や電機をはじめ、軒並みベースアップで前年割れの回答が相次いだ。背景に世界経済の先行きが不透明の中で、国際競争を生き抜くための人材確保に向けて処遇改善に傾注してきたが、経営側のめざしてきた「ベアの否定と破壊」が貫徹されつつある。

これから、グループ会社の賃金引き上げ交渉が本格化する。私たちは、J R東日本グループ会社内の格差是正と賃金引き上げをめざし、J R東日本労連の仲間と連帯を強化していく。

最後に、春闘終焉が叫ばれる中で、消費税が影響する20春闘は、まさに労働組合の存在意義が問われるたたかいになる。全組合員で19春闘の総括議論を行い、全職場から議論を巻き起こそう。そして、これからも屈しない心と諦めずにたたかう姿勢で、組合員に寄り添い、温もりのある強固な組織の構築をめざし奮闘していくものである。

2019年 3月19日
J R東労組東京地方本部