

6月10日 申29号

2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れ団体交渉開催

各地本代表者会議の議論を踏まえ

# 「妥結」

## 議論視点1 会社回答に納得できないという組合員の声について

組合 働き度が高まっているから会社回答に納得していないという組合員の声が多くある。その認識はあるのか？

会社 様々な施策を、スピード感を持って取り組んでいる事は認識している。

組合 この間の議論と同じ回答である。これまでの議論を組合員にも伝えて、納得感がないと言われている。労働実感は過去最高の働き度だ！そこを会社はみているのか！

会社 新型コロナだけではない課題に向かって、今期は社員の皆さんが全力で取り組んで頂いた。様々な対応について最大限努力を頂いていると認識している

## 議論視点2 人材流出について

組合 人材流出の危機感が一致していない。この回答では頑張ろうという気にならない。これでは人材は流出するのは必然だ。

会社 コロナ前の状況と変わったことに、不安を持っている社員の声は認識している。

組合 人材流出は増加傾向にあると実感している。人材流出を止める危機感を持って取り組んでいただきたい。

会社 会社として離職防止に努める。人材流出は常に危機感を持っている。

## 夏季手当において寄せられた声は7400件以上！ 会社に組合員の声を受け止めさせる！

「新たな統括センター化に向けての働き方が変わっている中で、本当に子育てしながらは働きづらい」  
「我々が一生懸命コストダウンして、経営改善していく意識の中において納得感がない。コストダウンしたものをしっかり数字に反映して頂きたい」 「仕事の厳しさ、過酷さの現実を経営者は理解しているのか？」 「千葉地本では短期間アンケートで85%が不満と回答だった」 「物価上昇に対して賃上げが追いつかず、私生活すらままならない」 「新型コロナウイルス感染症に対する努力に対して何も報いてない」 「社員のコロナ禍での努力を評価していただきたい」 「回答後、職場で会社幹部が『2.0ヶ月だと考えていたが、2.3ヶ月も出してくれた』『地域のみなさんの目もある』『株主から赤字を黒字にしろと指摘される事が予想される』等発言があった。組合員・社員からは『社員が我慢しなければならぬのか』と受け止めている。これではモチベーションが削がれる、会社幹部の意志とは思えない」

## 夏季手当に対する中央本部見解

### 会社回答の“2. 3ヶ月”に安易に妥協せず、組合員・離脱者・未加入者の声を基に 低額水準を許すことなく立ち向かった夏季手当交渉に対する中央本部見解

5月16日、申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」提出以降、本日まで各地方本部を中心に職場から創造的なたたかいをつくり出して頂いた全組合員の皆さんと、組合員を支えて下さったご家族の皆さんに感謝を申し上げます。

申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」は、赤字・コロナ禍ということは措きつつも、会社姿勢に対して私たちの要求実現に向け、職場でのたたかいを通じて労働者の意識を高め、「コロナ前に意識を戻していく」ことが大きな課題であった。また、会社や社友会が期末手当の低額相場をつくらうという動きに対するたたかいでもあった。

しかし会社は、6月7日、J R東労組の要求3. 0ヶ月からかけ離れた「基準額は、基準内賃金の2. 3ヶ月分とする」との回答を示した。そして何よりも、回答書に記載されている文章は、あまりにも納得感のないものであり、とくに福島県沖地震の復旧に尽力した組合員・社員に対する認識の記載が全くなく愕然とした。

そもそも、これまでの期末手当交渉において、幾度となく過去最高益を計上し、業績が好調の時は「突出感」「固定費の割合が高い」「先行き不透明」などの理由によって、支払い能力があるにも関わらず、支給月数が据え置かれてきた。そして、業績が悪化した時は「足元の動向」などを理由に賃金がカットされ、業績が回復すれば「好循環をつくり出すことによって還元出来る」などを理由に賃金がカットされ、働く側は我慢を強いられてきた。期末手当を抑制する理由を並べ、今後も人件費を抑制し、過去のペースに戻さない経営姿勢に強い危機感を抱き、申29号「2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れ」を提出した。

申29号団体交渉では、修正回答を強く求めることはもとより「基準額は、基準内賃金の2. 3ヶ月分とする」との回答の根拠と、回答書に福島県沖地震の復旧に尽力した組合員・社員に対する認識の記載がない根拠を明確にすること。また、組合員・社員のモチベーション維持・向上のもと、今後のさらなる業績回復や黒字に向け、魅力あるJ R東日本会社とするために労使の認識一致を図ることを目的に臨んできた。

「会社回答に納得できない」といった組合員の声を背景に、交渉では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、赤字が大きな原因であること。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という認識を合わせることができた。また、人材流出の危機感についても議論し、離職防止に取り組むことや会社は常に危機感を持っていると回答があった。緊急申し入れによる粘り強いたたかいにより、納得できないという組合員の多くの声を会社に受け止めさせることができた。しかし、会社回答に書いていない認識を引き出したものの、要求については「今出来る中で最大限の回答で最終回答」と平行線であったため、席上妥結せずに持ち帰り、地本代表者会議を開催してきた。そして中央本部は、緊急申し入れの意義と、今までの交渉で引き出せなかった回答を会社から引き出し、そのことを全体で確認し、本日妥結の判断をした。

21春闘の敗北から、22春闘のたたかいまでの1年間（夏季手当、年末手当）経営姿勢に立ち向かいながらたたかいを積み上げ、職場活動などを基本とし、本部交渉団と一体になったたたかいをつくり出した。私たちが、赤字・コロナ禍のたたかいで掴み得た教訓は、要求を自分自身のものにして交渉団と職場が一体になってたたかうこと。組合員一人ひとりが実践すれば、次なるたたかいの原動力になり、組織が強化されることである。その結果、組合員や離脱者、未加入者の声は7400件以上にまで達した。

「組合員が納得出来ないなら納得出来ない」と会社に主張を受け止めさせることが必要である。その組合員の声を無視し、早々に妥結すれば会社回答に納得したと受け止められてしまう。赤字・コロナ禍における組合員の苦労・本音を訴えられないような労働組合になるつもりはない！

申28号、申29号交渉は厳しい結果となったが、このたたかいを原動力に「第41回定期大会」を成功させ、これからも組合員一丸となって奮闘しようではないか！

2022年6月10日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中央執行委員会

最後までたたかいを創り出してくれた、  
全ての組合員のみなさん ありがとうございます！