

2022 年春闘における J R 各社の新賃金回答に対する見解

国労は第 192 回拡大中央委員会において春闘方針を確立し、2 月 14 日に J R 各社に要求書を提出した。

そして本部は 2 月 25 日に新型コロナウイルス感染症に対する雇用調整助成金の特例措置の継続や J R 北海道・四国・貨物会社への財政支援の延長及び鉄道事業法による路線の廃止手続きの再検討など喫緊の政策的課題の解決に向けた政党要請を行うとともに、「2022 年春闘勝利！国労中央総決起集会」を開催し、全国のエリア・地方本部をリモートでつないで意思統一を深め、全組合員が参加する春闘構築に向けた取り組みに全力をあげてきた。

2022 年度の新賃金交渉をめぐっては、J R 7 社から回答が出され、国労が要求の大きな柱として位置付けた定期昇給の完全実施は全社ともに勝ち取ることができた。さらにベアについても J R 北海道において 21 年ぶりのベア有額回答 500 円、J R 貨物についてもベア定率 0.1% の回答が出された。

このたびの闘いの成果を引き出すに至ったこの間の各級機関の役員ならびに組合員の皆さんの奮闘に心から敬意を表するとともに、全国の仲間から本部に寄せられた叱咤激励にあらためて感謝申し上げる。

私たちは、このコロナ禍の中においても、公共交通を守るという社会的使命を背負うエッセンシャルワーカーとして、職務遂行上の感染リスクや健康不安に直面しながらも安全・安定輸送を全力で取り組み、なかでも医療現場に働く仲間たちは、昼夜を分かたず医療提供体制の確保のため懸命に奮闘してきた。

こうしたなかで、J R 北海道と貨物会社のベア有額回答については、一定の評価ができる一方、各社との交渉経過のなかで国労が強く求めてきた人への投資については、必ずしも組合側の主張が反映されたものとなっておらず、遺憾であるといわざるを得ない。

とりわけコロナ禍による運輸収入の減少という今日的な厳しい状況がありながらも、何より職場で奮闘している社員の労苦を考えれば、これに応え得る十分な回答ではなく、敢えて言うならば社員全体のモチベーションの低下を招き、納得できるものではない。

さらに要求を提出したにもかかわらず、J R 西日本においては、基準昇給実施についてのみの回答であり、ベアや年間臨給については回答や考え方も示されず、会社は 3 月 31 日に別途回答を行うとし、J R 九州においても夏季手当の回答日が決まっていない状況である。

2022 年春闘は当初から厳しい交渉となることが予想されていたが、今後とも J R 各社における定期昇給の完全実施については、会社の決算状況の如何を問わず、昇給制度のあり方などとあわせて協約改訂交渉の場においても引き続き粘り強く議論を行っていくことが必要である。

いまやグループ会社への業務の移管や外注化は深度化し、就業形態が重層構造化している。

もはやグループ会社の存在なくして安全・安定輸送の確立はあり得ず、賃金・労働条件の改善を行うことによって、格差是正を図ることは急務となっている。

現在も地方において、交渉が継続しており、本部は引き続き、各エリア・地方本部と連携を図りながら、グループ・関連会社全体の賃金・労働条件改善と底上げに向けて交渉に対する支援を行うこととする。

今春闘は、昨年に続いて春闘の取り組みから組織拡大につなげることを提起しているが、この間、職場実態を交流するなかで、いくつかの職場では仲間の信頼を勝ち取り、組織拡大の芽に結びつけてきている。

また、J R 東日本管内での職場代表選挙の取り組みを通じて、継続的に労働組合の必要性を訴えながら、J R 職場やグループ会社においても職場の声をつかむ一層の努力が求められている。

新型コロナウイルス感染拡大は、オミクロン株に加えてさらに変異株の拡がりとともに依然として深刻な状況が続いており、社員は J R ・グループ・関連会社全体で期末手当のカット、さらに業務委託の打ち切り、一時帰休や J R グループ外への出向などにより、さらに労働条件の悪化や雇用不安の危機にさらされている。

私たちは、2022 年春闘の闘いで培った教訓のなかから、それぞれの職場において労働者が直面する不安や悩み、仕事上の不安や疑問にしっかりと向き合いながら、健康で明るく働き続けられる職場環境づくりに向け、社員の期待に応え得る労働組合として各級機関での創意工夫した職場での目に見える活動・運動の展開を強化し、分会活動の活性化をはじめ、国労組織の最重要課題である「組織の強化・拡大」に向け、一丸となって奮闘することとする。