２０２２年度夏季手当の妥結にあたって

６月７日、JTSU-E 申第 41 号「2022 年度夏季手当に関する申し入れ」第３回交渉において、『基準内賃金の 2.３ヶ月分（エルダー社員同様)』とする回答を受けた。そして、直ちに緊急地本代表者会議を経て、要求額と職場の想いとは乖離があるものの、全ての仲間とともにつくり出した運動が引き出した回答であることを確認し、申 41 号交渉について「妥結」する判断をおこなった。

JTSU-E 申第 41 号「2022 年度夏季手当に関する申し入れ」は、コロナ禍で明確になった社会的使命を自覚した一人ひとりの行動が、公共交通機関としての役割を果たし、エッセンシャルワーカーとしての労働の価値が認められた今こそ、その重要性と労働の価値を正当に評価することを求めてきた。そして、この２年間の職場からの頑張りを形にし、明日への活力を実感できる要求の実現に向け、全ての仲間とともに団体交渉を創り上げてきた。特に、賃金抑制・労働条件の引き下げによって、社員の会社に対する帰属意識が希薄化し、人材倒産に繋がりかねない状況をつくり出す会社に「“未来”はない」ことを強く指摘するとともに、社員・家族・利用者・地域をはじめとする全てのステークホルダーとの価値協創を図る必要性を会社に訴え、この輸送サービス労組の確固たる意思に多くの共感を生み出してきた。

第３回交渉の席上では「鉄道・会社を未来に残していくためにはサスティナブルな発展がなければならない。また、厳しい経営環境とは言え、社員あっての会社であり、会社があっての社員であることが鉄道・会社を未来に残すことになる。社員が“働きがい”の持てることが重要であり、充実した業務をおこなえる環境を整えることは必要である。」という回答を職場からの運動を力にして引き出してきた。

そして、①鉄道が未来永劫発展していくためには労使議論が必要であり、双方の立場を認め合いつつ、議論に踏まえ認識の一致を図っていくこと。②黒字を達成した際には社員への還元を実施すること。③社員が未来を展望できる労働条件の確立を図ること。以上の３点を労使の共通認識へと高めてきた。会社の持続的発展を実現するためには、社員が“働きがい”を実感し、その前提となるべき“労働条件の向上”は必要不可欠だ。その実現に向けた労使共通の目指すべき道筋を確認したことは、全ての仲間が正当な評価を訴えた力によって引き出したものであり、その成果は全ての仲間と一致させなければならない。

一方、回答書には「厳しい」という言葉を多用し、社員の今まで以上の奮起を訴えられているものの、そこには経営を担う責任ある立場としての「決意」は示されていない。そればかりか、「国際情勢に伴う物価上昇などの現在の社会情勢を総合的に勘案し」とまで記載し、昨年度の定期昇給カットという事実を歪曲する姿さえある。新たな気持ちで経営の健全化に向け歩み出す一歩は、カットした定期昇給を社員に戻す「特別昇給」を実現することから始まる。その経営判断こそが、社員の期待に応える本質的な解決策であることを強く訴える。

いま、「変革」という名のもとに、かつてないスピードで多くの施策が実施され、大きな転換期を迎えている。しかし、決して変わることのない「いのち」を守る鉄道会社の使命は、“働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を実感できる職場の存在が支えることは言うまでもない。輸送サービス労組は、“ひと”を大切にした企業倫理、労働の価値を正しく評価する企業風土、決して揺らぐことのない安全を守り抜くために奮闘することを訴える。そして、働く全ての仲間の真の“笑顔”を取り戻し、持続可能で安全な鉄道を実現するために、堂々と前を向いて進み続けよう。

２　０　２　２　年　６　月　８　日

ＪＲ東日本輸送サービス労働組合