

## 2 1 春闘妥結にあたっての中央本部見解

21 春闘勝利に向け、過去に経験のない厳しい現実の中、討議資料を活用した職場議論を積み重ねていただき、中央本部には 130 機関を超える激励が届きました。中央本部と共に職場から創造的なたたかひをつくり出した全組合員・ご家族に感謝を申し上げます。

J R 東労組は、昨年の年末手当のたたかひの総括を踏まえ、『厳しい春闘情勢下において「雇用確保」「定昇確保（昇給係数 4）」「ベア要求」を堂々と掲げ、グループ会社で働く仲間と共にたたかおう！』をスローガンに据え、厳しい 21 春闘をたたかひ抜く組織のベースを職場議論によってつくり出し、団結を強化してたたかひ抜いてきました。

申 11 号「2021 年度賃金引上げ等に関する申し入れ」の団体交渉において、コロナ禍の情勢を踏まえ、事業継続と雇用の維持について強い問題意識のもとに議論し、会社より雇用形態について「今までと変わるものではない」という認識を一致してきました。そして、なにより、職場の組合員から寄せられたコロナ禍における努力を強く訴え、施策やコストダウンによって生産性の向上に繋がっていること、コロナ禍や災害における職場の奮闘が経営を支えていることを一致することができました。

しかし、申 11 号第 3 回団体交渉において本社より「ベースアップは行わない。定期昇給は昇給係数 2 で実施」とした回答が示されました。会社は、J R 東日本初の▲5080 億円という厳しい経営状況、約 1 年で有利子負債が約 1 兆円も増加している財務状況において、「都度の判断からして今回においては賃金引上げが難しい」「定期昇給が行えるかどうか考えると、今までにない判断をせざるを得ない状況」「定期昇給が行えるか考えれば経営状況からすると厳しい」と認識を述べました。しかし、J R 東労組が団体交渉で訴えた職場の苦労や努力、生産性向上、変革 2027 に向き合っていることなどの要素も加味されて「昇給係数 2」に至った判断であるという会社回答がありました。

それらの回答を受け、全組合員とつくり出した 21 春闘だからこそ、納得感に欠けることから持ち帰り、全地本執行委員長会議で議論しました。会議では「組合員と共に職場でたたかひをつくらせてきたから、厳しい結果に怒りと悔しさがある」「今の現状を甘く見ていた」「定期昇給（係数 4）が当たり前だと思っていた」「交渉しなければゼロもあったのではないか。交渉して昇給係数が 2 になった」「この回答がグループ会社の仲間にも影響しないか心配だ」「要求しないとこのような議論もできない。労働組合ではないとたたかひができない。社友会ではたたかへない」「今後 J R 東労組の組織拡大をしないとこれ以上の結果が出ないのではないか。これから組合員と共に運動をつくらせていく」などの意見が出されました。

J R 東労組は、全組合員が赤字・コロナ禍において「緊急提言」を実践し、「雇用確保」「定昇確保」「ベア要求」の 3 つの柱のもと、全組合員が要求根拠を職場で議論しました。組織的要求に高めた職場の組合員のたたかひなどによって、これまでになかった厳しい情勢下において、一定の回答が示されました。組織現実、経営状況、春闘情勢を踏まえた全地本執行委員長会議の判断として、その結果を受け止め、妥結という苦渋の判断に至りました。第二基本給の凍結と 65 歳定年制については、実施の判断に至らないという回答であり課題を残すことになりました。

21 春闘で勝ち取れなかった課題の解決のため、この妥結結果について組合員一人ひとりがどのような認識を持っているか出し合おう。その声を基に、我々が置かれている現実を受け止め、J R 東労組の課題を明確にし、悔しさと怒りをバネに全組合員で組織強化・拡大のたたかひをつくり出していこう！そして、バス東北・バス関東・J E S S の仲間の 21 春闘のたたかひを共につくり出し、J R 東日本グループ全体の底上げを目指していこう！

J R 東日本が発表したグループ年次計画では、1 日の利益が▲12 億円となっていることが分かりました。J R 東日本を取り巻く状況はますます厳しくなっており、社会環境の変化を認識し将来展望を描く必要があります。21 春闘の教訓を活かし、私たちの仕事と職場と生活を守るたたかひを全組合員と共につくり出す決意を明らかにして、見解とします。