

川崎支部情報

中央
本部横浜
地本

我々は、労働実感と物価上昇分と生活向上分を含む一律 1 万円を要求し、全項目満額回答を求めて職場から運動をつくりだしてきた。中央本部には約 7,500 件以上の組合員・社員の切実な生活実態や物価上昇あわせて過去最高の働き度にも賃金が追い付いていないとの声が多く届いている。

会社回答の昇給係数 4 の実施は確認出来るが、ペアー一律 1 万円の要求からは大きく乖離し、組合員・社員の声は、会社に受け止められていない。次々と施策が打ち出されて、JR 発足以来最大の変革が今動いているにもかかわらず、この 2 年間ベースアップはゼロだった。過去最高の働き度であることは、職場が実感している。日を追うごとに、その度合が増している。労働時間が変わらなくても、やるが増えて内容が濃くなっている。そこに対して、報いた回答なのか？心身ともに疲労しており、うつ病や精神的に追い込まれる方もいる。回答書には安全という言葉がない。何をどう頑張れば満額回答するのか？我々の想いや声は反映されておらず、当然納得出来るものではない。

一方で 定期昇給カット分について、別途支給する性質ではないと会社はいう。その時の経営判断でカットはするが、別途支給することがないのは一方的であり納得できるものではない。平均定期昇給分 6,347 円(1.94%)。コロナ禍の 2 年間における我々は定期昇給カットによって既に 1%の賃金が下がっている。つまり、1%が削られている中で今回の回答を照らし合わせると実質 1%である。この定期昇給カットは忘れないし、生涯賃金が減額されている、と声が上がっている。そのようにカットされた認識にある組合員・社員が多くいることも含めれば、この回答には納得出来ない。

また退職手当の算出基礎となる第二基本給制度の凍結や 65 歳定年制延長について進展のない回答を見る限り、将来にわたって組合員・社員の安心感を見出すものではない。

また世間相場では、集中回答日前に回答する企業もあり、多くの企業の内容は満額回答や要求以上の回答となっている。そのような世間相場から見ても、率直に「低い」「足りない」と受け止める内容である。何を持って「最大限の回答」としているのかが、明確に述べられおらず納得出来る回答ではない。

職場は、過去最高の働き度の中、賃金が抑制され続け不平・不満の声が後を絶たない。2023 年度採用計画では新規・中途採用あわせて 500 名を予定しているが、新入社員を上回る人材流出の危機的状況である。もはや日常的に転職や退職との言葉が耳に入ってくる状況になっており、2、3 年前では考えられない事態となっている。そして職場では「安全・健康・ゆとり」に関する課題が多く発生している。懲罰的な日勤教育やハラスメント行為が行われ、有志のラストランも禁止されようとする中、「いまは希望や目標が見えない」「新規・中途採用しても早期退職が上回り、残された人が仕事を補う悪循環のなか会社回答はこれか」「基本給のみでは、生活がままならない」「安全第一・現場第一主義、人間尊重はどこへ行ってしまったのか」と怒りや落胆の声や、「自信を持って、子供にこの会社を進められない」との声もあるのが現実である。現場が直面している現実を経営幹部は直視し、真摯に受け止めるべきである。会社の経営状況は好転しているというが、組合員・社員の実態は厳しさを増している。我々の労働実感と生活実感に届いていないことから、要求を実現するためには何をすべきか、職場からの運動を通じて、我々の姿勢を明らかにしていこう！

すべては組合員・社員の安全と健康そして笑顔あふれる豊かさのために！

これまで、2023JR 総連春闘の要求実現のために奮闘していただいた皆さんに感謝を申し上げ、川崎支部執行委員会としての見解とする。共にたたかおう。

「過去最高の働き度」と「物価上昇」のなか2023JR 総連春闘をたたかい
職場から訴えるも納得感を見出せない会社回答に対する川崎支部見解

～くらしをまもり、未来をつくる～
JR総連春闘をたたかった仲間へ感謝します