

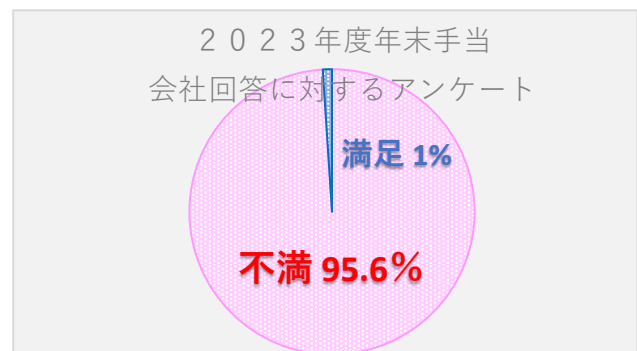
2024JR総連春闘 私たちは騙されない！諦めない！ 年末手当の怒りをバネに職場から24春闘をたたかい抜こう！

◇はじめに

2023年度年末手当のたたかいは、「成績率見直し」に対する問題意識を高め、年間6ヶ月以上の水準を勝ち取ることをめざし、3.7ヶ月要求を掲げたたかってきました。しかし、会社からは2.65ヶ月+5万円という超低額回答が示され、到底納得できないことから8728件もの組合員・社員の怒りや不満、落胆の声をぶつけ再申し入れ交渉をおこなってきました。会社は「声は受け止める」としながらも「納得しているという声が相当数ある」とし、再考することはありませんでした。

社員数の大幅減と「融合と連携」による過去最高の働き度に賃金が追いついていません。また、物価上昇に賃金が追いついていません。

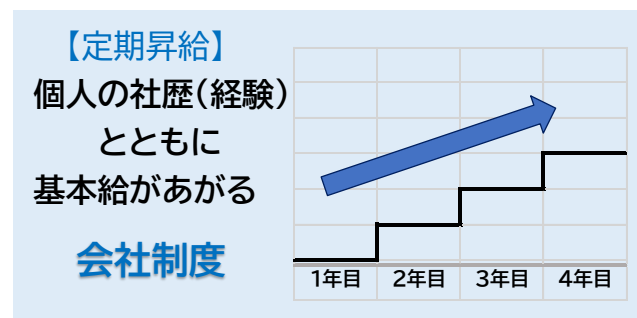
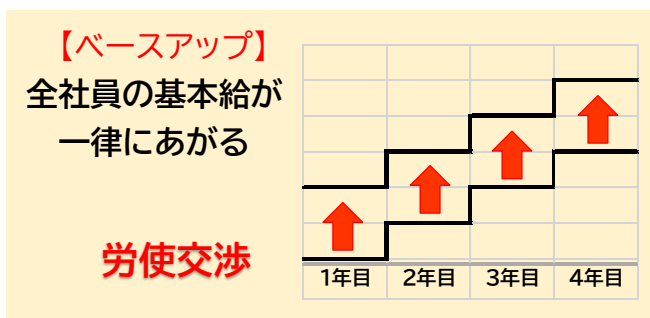
2024JR総連春闘は、職場の組合員・社員の認識と大きく乖離した経営姿勢に立ち向かい、私たちの労働力の価値を高めなければなりません。



◇ベースアップと定期昇給の違いをハッキリさせよう！

ベースアップは、年齢や社歴に関係なく全社員の基本給が一律にあがることを言います。物価上昇分や生活向上分として、労働組合の中央組織である連合の方針に基づき、毎年春に横並び一線で各労働組合が経営側に求めます。労働者一人ひとりでは会社と向き合っても力が弱いため、各労働組合が足並みをそろえて要求します。これを春闘(春季生活闘争)と言います。ベースアップがなければ物価上昇に追いつけず、生活が向上することはありません。

定期昇給は、毎年決まった時期に年齢や社歴に基づき基本給をあげる制度のことを言います。年齢が上がるとともに経験も増え、仕事に対する熟練度が増え、また結婚や子育てといった生活費も増えていくことに対するものとして、定年まで賃金が上昇していく仕組みで、日本型雇用と称される安定を軸とした賃金システムです。年功賃金として、こうした賃金システムが日本の高い技術力と高度成長期を支えました。成果型になりつつあるなかで定期昇給制度を守ることも、安全第一とする私たち鉄道業にとって重要です。

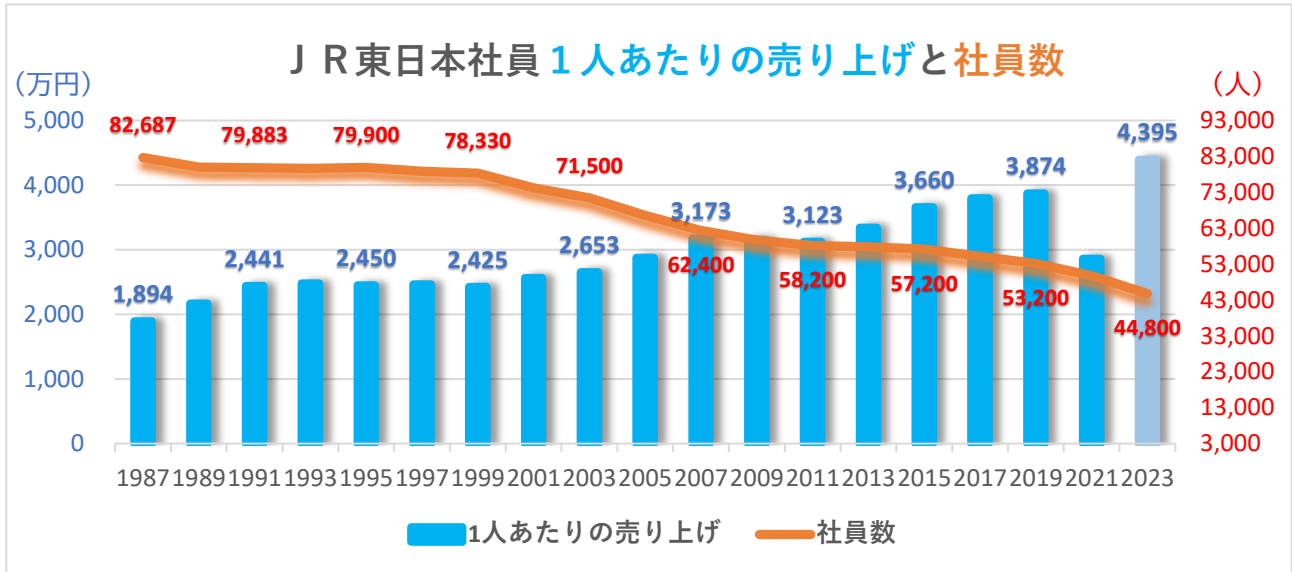


◇社員数の減少と過去最高の働き度

現在、「融合と連携」などの諸施策により、私たちの働き度は高まり続け「過去最高の働き度」と声が出ています。私たちの働き度を示すひとつの指標として「社員1人あたりの売り上げ」を紹介します。

JR発足当時の「社員1人あたりの売り上げ」は約1,894万円でした。その後、社員数の減少や効率化施策による生産性向上がおこなわれ、2023年度の計画ベースでの「社員1人あたりの売り上げ」は約4,395万円と過去最高になる予想です。

JR発足当時の54%の社員数で、2.3倍も売り上げを出していることを考えれば、いかに賃金が押さえ込まれているかがわかります。過去最高の働き度に賃金が追いついていません。



◇設備投資額が人件費を上回る

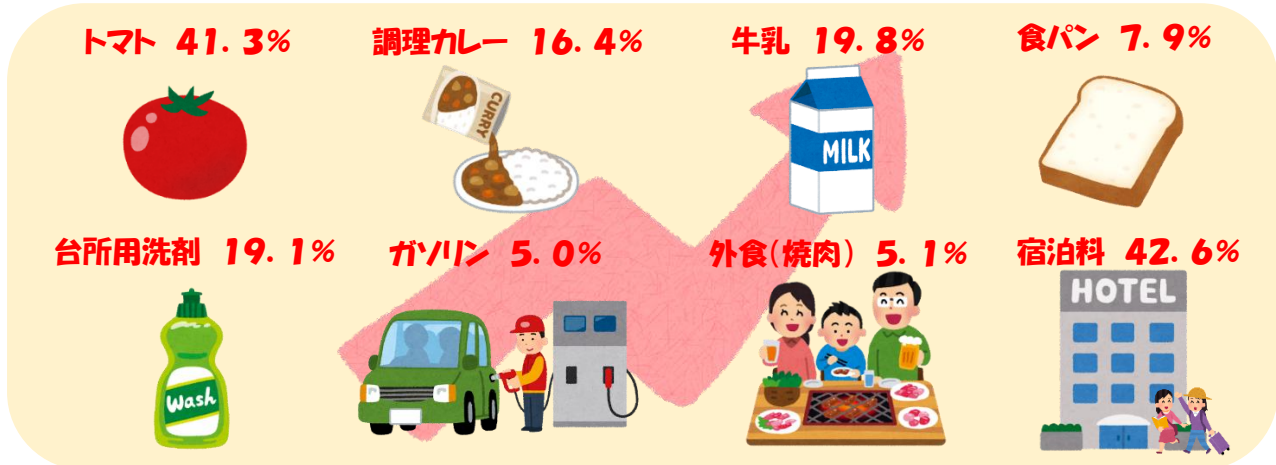
会社が今年4月に発表した設備投資計画によると、2023年度の設備投資額は単体で6,090億円です。不動産事業など生活ソリューションビジネスに力を入れ始め、設備投資額は年々増加傾向にあり、2018年度に設備投資額が人件費を上回りました。設備投資は必要なことですが、人への投資も求めていかなければなりません。



◇とまらない物価上昇あがらない日本の賃金

総務省が11月24日に発表した10月の消費者物価指数(生鮮食品を除く)は、2020年の平均を100として去年10月の103.4%から106.4%に上昇し、上昇率は2.9%でした。

しかし、私たちが感じている「値上げ」はそんなものではありません。それもそのはず、トマトは41.3%、調理カレーは16.4%、牛乳は19.8%と大幅に上昇し生活に大きな影響をあたえています。一方、国の補助金制度によって電気代が▲16.8%、ガス代が▲10.2%と下落しているため上昇率が抑えられていますが一時的な対策でしかありません。



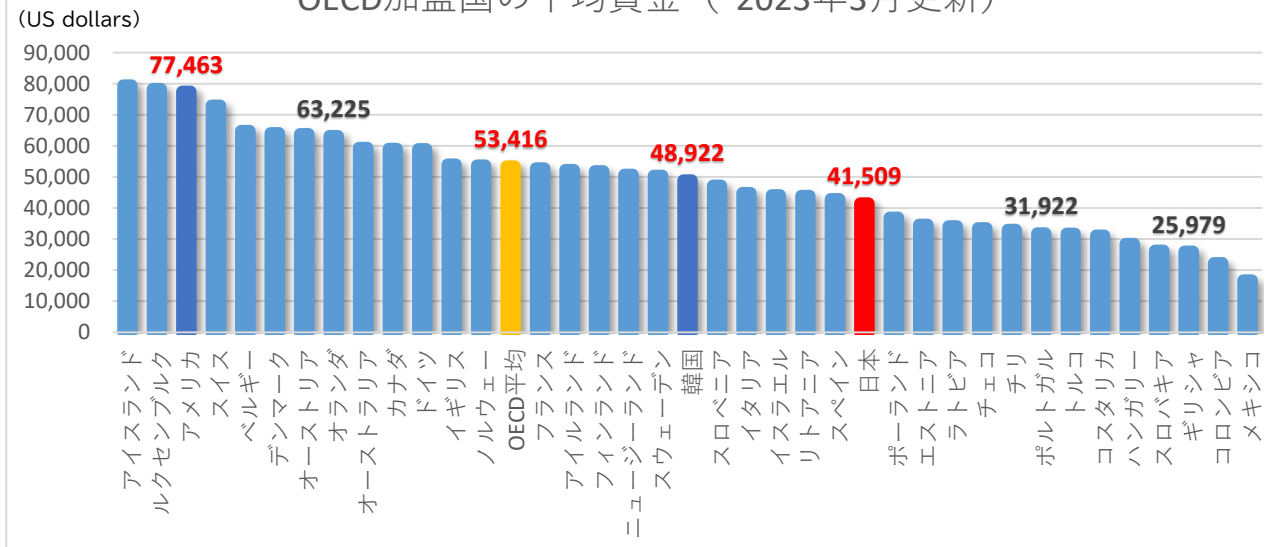
ビックマック指数(2023年7月)

順位	国名	指数	換算価格
1位	スイス	144.0%	¥1,098
2位	ノルウェー	118.5%	¥983
3位	ウルグアイ	116.5%	¥974
8位	アメリカ	76.2%	¥793
11位	イギリス	70.2%	¥766
17位	オーストラリア	58.5%	¥713
23位	ブラジル	52.0%	¥684
31位	韓国	28.8%	¥580
40位	中国	10.5%	¥497
44位	日本	±0	¥450

また、各国の経済力を測るためのひとつの指標として「ビックマック指数」というものがあります。マクドナルドが世界中で販売するビックマックの価格を比較するもので、2022年1月には日本は33位でしたが、1年半で44位まで順位を落としました。

OECD加盟国の平均賃金を見ても日本の賃金は下位に位置し、この30年間は各企業の内部留保にまわされ、賃金があがっていません。物価上昇に賃金が追いついていません。

OECD加盟国の平均賃金 (2023年3月更新)



◇労働実態・生活実感を訴え24春闘要求を私たちからつくり出そう！

2023年度年末手当の会社回答に対するアンケートでは、組合員・社員の労働実態と生活実感にもとづく声が寄せられました。「融合と連携」などの会社施策による過去最高の働き度と、物価上昇にともなう出費増など、私たちを取り巻く環境は厳しさを増すばかりです。

JR東労組横浜地本は、メッセージ行動を取り組み、組合員・社員の声から24春闘要求をつくり出していきます。また、5年ぶりに「2024春闘集会」(仮称)も開催します。組合未加入者にもJR東労組への結集を訴え、2024JR総連春闘を職場からたたかい抜きましよう！

営業職場 旅客が戻ってきているし、夏季輸送も指定席誘導するほど大変だった／人は減るばかりで仕事は減らない。一人ひとりの仕事量は明らかに増えている／施策によって少ない要員で業務を回し、窓口閉鎖というサービス低下施策にお客さまから苦情を受けながら収入を支えてきた／本来業務以外に様々な企画運営イベント等の業務で頑張ってきたが何一つ報われない／業務が輻輳、煩雑化している中、見習いや教育もままならず、誤取扱いが発生してもやむなしとなっている

乗務員職場 相互運用を始めとする業務量の増加といった背後要因から社員の苦労は増す一方／駅業務やユニット(委員会)活動に取り組みむなど生産性向上のために努力をしても賃金に反映されていない／乗務の他にユニット活動で超勤がかさむ／会社施策を本気で担い、ワンマン化や退職者等これまで2～3人でやってきた仕事を1人でこなしている職場現実を会社は真摯に受け止めるべきだ

検修職場 生産性向上といろいろな場面で言われるが、パソコンが遅い等、交換すれば簡単に生産性が上がる場所にも対応しない／現場の環境を全く知らない人がいろいろ言っている、自分がやってみようと言いたい／会社施策により労働密度が上がっている

工務職場 要員が減少している中、1人で何役もこなしている。夜間作業前の大切な仮眠時間も超勤せざるを得ない現状で、最悪仮眠を取らずに夜間作業している実態で休む暇もなく働いている。その結果がこれ？／私たちは機械じゃない／社員全員が組織再編に挑戦し、これまで通り超勤もやりながら必死に回している！

企画部門 一人5役と言われ仕事をしてきた／仕事が忙しく他のことを考える時間がない／収入を増やしたければ企画業務を人一倍担い、社員間競争に打ち勝てと言わんばかりだ／業務の融合などの施策で社員の負担が増えているところで、社員が会社を辞めていく原因ともなっていく。今回の結果が会社の財産は社員であると思っていないと感じられる

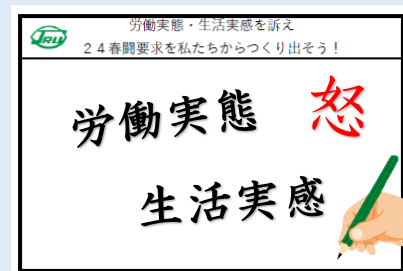
【メッセージ行動】

取り組み期間: 2023年12月8日～2024年2月8日

JR総連定期中央委員会 2024年1月26日

JR東労組定期中央委員会 2024年2月9日

JR東労組横浜地本定期委員会 2024年2月12日



横浜地本「2024春闘集会」(仮称)開催！

日時: 2024年3月7日(木)18:40～

場所: 男女共同参画センター ホール

(戸塚駅西口下車 5分)