

< 執行委員長より新年のご挨拶 >

実質賃金アップに向け 人への投資を求めよう!

12月8日に青森県東方沖で発生した地震により被害にあわれた皆様に心からお見舞いを申し上げます。同時に、鉄道をはじめとしてライフラインの復旧にあたられている関係者に感謝を申し上げます。

さて、2026年がスタートしました。

昨年1月、「アメリカ第1主義」を掲げて就任したトランプ政権発足以降の世界経済・外交・安全保障政策による政情の不安定さはいかに及ばず、国内においても高市首相の台湾有事を巡る国会答弁により中国との関係は悪化し、貿易・観光・文化交流にも大きな打撃を与えています。

平和的な解決に向けた対話の努力を政府に求めるものです。

今年も物価上昇に実質賃金が追いついていない中で、まもなく26春闘がスタートします。国労の統一要求については1月27日に開催される第196回拡大中央委員会にて決定することとなっています。現在のところ「7%相当額、2万1千円を基本とした」ベアを柱とした要求（案）で調整が行われています。

国労東日本としては、国労統一要求の決定を受けて、2月9日に開催する第43回東日本委員会にてJR東日本やJESSなどのグループ会社に対する新賃金要求を確立することとなります。

ご承知のとおり、JR東日本においては、「新たな組織と働き方」の大改革の中で迎えます。とりわけ「働き方」の制度改革では、国労として求めてきた年間休日数の増加や退職金に影響を及ぼす第2基本給の廃止等の改善が図られました。

しかし、実に14年ぶりとなる「人事・賃金制度」では、「基本給」が「職務能力給」、「定期昇給」も「能力昇級」に変更となり、ボーナス支給の基礎算定となる「基準内賃金」（基本給+管理・技術・教育手当+都市手当+扶養手当）は「役割遂行賃金」（職務能力給+マネジメント手当+業務手当）となり、職場地域や家族数等による社員生活状況、いわば生計費への配慮から社員の能力、仕事の役割といった業務中心の考え方にシフトしていると言っても過言ではありません。

また、JESSをはじめとしたグループ会社等においては労働条件を含めて格差が拡大しています。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき受発注相互への点検から「人への投資」を求めて行かなければなりません。

さらに、定年退職年齢の引き上げと共に、次年度から希望する社員には65歳以降の新たな再雇用制度（セカンドキャリアスタッフ）が始まります。制度初年度の希望把握における問題や、高齢者が働き続けられる労働条件確立に向けたグループ会社における制度改正の課題等、すでにJR東日本には「申」を提出していますが、様々な課題を抱えた今期の「春闘」交渉は重要な意味を持っています。

コロナ禍の2019年以降、職場は聖域なきコスト削減と同時に「融合と連携」「統括センター」化の組織再編が実施され、今年7月には、「2本部10支社」から「36事業本部」体制への再編と目まぐるしい変化がもたらされ様としています。

職場では、この間の「仕事・組織の見直し」は超勤時間の増加となってあらわれ、JR東日本が成長基盤のエンジンと位置付ける「社員の働きがいと成長の実感」を示す1つの指標となる、エンゲージメント（社員のモチベーション指標）調査では、肯定的・前向きにとらえる社員意識の低下が報告されています。

昨年末に国労東日本で取り組んだアンケート調査でも、「新たな組織と働き方」に対しての説明やスピードの速さに戸惑う「不安」の声が多く寄せられています。

今後も、昨年7月に策定されたグループ経営ビジョン「勇翔2034」の具現化に向け、会社発足後初めてとなる運賃改定や、10年後の鉄道（モビリティ）部門における中長期戦略など、私たちの働く環境は大きく変化をしようとしている今、労働組合の必要性は高まっています。

引き続き、労働組合として声なき声の集約から、「安全」「サービス」等の低下に警鐘を鳴らし、JR東日本及びグループ会社との交渉強化をしてまいります。

結びに、昨年7月に国労東日本は9地本部体制から2地方本部体制へと組織の戦線整備を行いリスタートとなりました。関係機関のご協力にあらためて感謝を申し上げますとともに、「集中と選択」の組織運営から組織の強化拡大に向けて奮闘することを申し上げ、新年の挨拶とします。

国鉄労働組合東日本本部
執行委員長 伊藤 隆夫