

# 民主化闘争情報

No. 954  
2017年4月28日  
発行 日本鉄道労働組合連合会  
(JR連合)

JR東労組は「業務部速報No.95（4月6日付）」で、JR東日本会社からの「管理手当等の見直し」提案を受け席上妥結した旨を広報した。その内容は、管理手当等について、「基本的に一律2,000円の増額、さらに主務職（その他）・M等級（その他）・T等級（その他）は+1,000円上積み、主幹職B（主席）及び主務職（主席）には+2,000円の上積み」を増額するというものであった。

## 基準内手当である「管理手当等の増額」妥結で格差拡大!?

### ～JR東労組2017春季生活闘争～

JR東労組はこの間、過去2年の春闘で実施された「所定昇給額を算定基礎にしたベア」は「格差ベア」であり、「職場内に格差と競争を持ち込む」として強硬に反対し、スト権一票投票、臨時大会で「いつでも闘える体制」を構築してきたことは既報のとおり。また同労組は、2012年度から導入されている「新人事・賃金制度」についても、「職制に応じた処遇として定期昇給額に違いがあり、昇格昇給額、役割（管理・技術・教育）手当にも格差がつけられ、さらに基準内賃金に役割手当が含まれ大きく差が開いてしまう賃金制度」と酷評してきた。しかしながら今春闘では唐突に、管理手当等の増額に関する申し入れを行い、満額回答獲得として席上妥結した。管理手当等が支給される社員だけは、ベア1,000円に加えて基準内賃金が更に2,000円から4,000円アップで、当該手当がつかない社員は1,000円しかアップしないという、実質的な「格差ベア」に他ならない。

## 管理職組合員の「困い込み」と「離脱阻止」に躍起

『「管理手当等の増額」の妥結にあたっての見解』では、「国鉄改革以降、労働組合として会社施策に向き合い、最先頭で施策を推進してきたのは、かんり部会やきかく部会の仲間であり、人命を守ってきたのは医療部会の仲間である。管理・企画・医療部門の魅力を高め…」などと、とってつけたような賛美と、支給対象外の社員との間の格差助長を是認する見解を発している。スト権確立や36協定問題で混乱が起きる中、一部のエリアでは既に管理職社員の集団脱退が起きており、さらなる拡がり懸念されているとも聞いている。JR東労組幹部は気が気でなかったことであろう。

さらに、当該『見解』の後段では「JR発足30年の節目にかんり部会、きかく部会、医療部会に所属する全部会員に課せられた課題は、「労使共同宣言」の精神とつくりあげてきた労使協力関係から逃げることなく掘り起こした諸課題解決に向けたたたかいに決起しなければならない」と記載されている。

『格差を助長してまで、手当を上げてやったのだから、逃げるな』、という懐柔と脅しと焦りの「本音」が見え隠れする。組合員が「二枚舌」の矛盾に気付いていることを願う。

## 組合員不在のJR東労組運動に見切りをつけませんか？