

会社の示す回答期日前に組合員の声に基づき、申し入れを提出!

## 「令和6年度 新賃金・夏季手当」

## 回答に対する緊急申し入れ

申  
32  
号

会社が提案時から述べていた同時検討によるメリット

「計画的な生活設計が立ち、働きがいの向上につながる」からは程遠い!

「新賃金と夏季手当の同時検討」とは「令和6年度の新賃金・夏季手当のポイント」にあるように、ベアと期末手当のあり方や実施時期の期ずれがあるものを意図的に公表して誤魔化し、社会に過大評価させるための手法として行ったのか明らかにすること。

第  
1  
項

物価上昇に見合わない額に怒りの声が相次いで寄せられる!

要員不足・劣悪な労働環境で奮闘する組合員に報いるべきだ!

エルダー社員の「基本賃金に6,000円を加える」とした物価上昇に遠く及ばない回答は、日常生活に大きな影響と不安を与えることから、正社員同様の基本賃金改定を実施すること。

第  
2  
項

所定昇給額を算出基礎にすることに固執するあまり、これまで以上に大きな差を生じさせるベア実施になったことは容認できない!

ベースアップ額の決定にあたっては、所定昇給額を算出基礎とすることに固執するあまり2023年度交渉で指摘した賃金カーブの歪みと同様の制度矛盾を生じさせていることから、改めてベースアップとは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分でありそれは誰にも等しくあるべきものである」との基本的考えのもと、基本給を算出基礎にしたベースアップを実施すること。

第  
3  
項

第3 四半期決算、業績を上方修正したことから見ても

2.7ヶ月の回答は組合員・社員の努力を踏みにじるものだ!

期末手当にあたっては、業績の反映・業績連動という基本的な考えを堅持し、安全性確立や健全経営に向けた組合員の努力に応えるために今後も期末手当について実施すること。

第  
4  
項

会社回答は労使の共通認識すら反故にしたものであり、

高まった労働の価値を正しく評価し、労働者を大切にすることが必要だ!



## 「令和6年度 新賃金・夏季手当」

3月14日開催

## 回答に対する緊急申し入れ

JTSU-E  
2024 春

### 社会からの過大評価を得るための、高額な賃金改定の示し方は社員に対する誤魔化しだ!

### 第1項

「新賃金と夏季手当の同時検討」とは「令和6年度の新賃金・夏季手当のポイント」にあるように、ベアと期末手当のあり方や実施時期の期ずれがあるものを意図的に公表して誤魔化し、社会に過大評価させるための手法として行ったのか明らかにすること。

(回答) 今年度より「変革 2027」が掲げる「社員・家族の幸福の実現」を具体化するため、社員の皆さんが、これまでよりも計画的な生活設計を立てられ、働きがいの向上へつながるよう、年度末に新賃金と夏季手当を同時に示すこととしたものである。



都市手当を含むことで世間体を重視し、あたかも高額回答のように示された!  
賃金を当社の魅力として打ち出し、優秀な人材の確保に繋げていくことが明らか!

組  
合

- ✓ 社員の生活設計、働きがいの向上につながると言っていたなかでの回答であったことから、会社が責任を持って社員周知をするべきだ!
- ✓ 「ベアは物価上昇を考慮した生活の維持向上分であり、それは誰にも等しくある」という労使の共通認識であることから、都市手当を含まない純ベア額を示さない理由を明らかにすること。

会  
社

- 「新賃金・夏季手当のポイント」は金額を過大に示す意図はない。分かりにくい点があれば、職場で社員から求められれば、必要な対応を行っていく。
- これまでも都市手当も含めた平均額を示してきた。平均額を示すことが分かりやすいと考えており、内訳を示す考えは無い。

## 第3四半期の好業績、上方修正は組合員・社員の奮闘があるからであり、その奮闘に報いるべきだ!

### 第2項

エルダー社員の「基本賃金に 6,000 円を加える」とした物価上昇に遠く及ばない回答は、日常生活に大きな影響と不安を与えることから、正社員同様の基本賃金改定を実施すること。

(回答) 令和6年度新賃金・夏季手当については、令和6年3月8日に回答書にて回答した内容が最終回答であり、見直す考えはない。

組  
合

- ✓ 昨年の3,000円から6,000円になったのは成果であるが、ベアの基本的考え方は社員とエルダー社員とで変わるものではなく、差が生じていることは承服できない。高年齢雇用継続給付との兼ね合いで、支給額を決めているのか。
- ✓ エルダー組合員は賃金のみならず、環境面でも厳しい労働条件の中で勤務している。積極的に改善を行っていくこと。

会  
社

- エルダー社員は、正社員と基本給の考え方が異なる。公的給付もあるが、社会情勢・物価上昇を加味して判断した。社会状況やエルダー社員の働き方も含めて制度改正は検討していく。
- 必要な労働環境の改善は行っていく。 JR東日本として責任を持って賃金をはじめ、処遇改善に取り組むことを確認!

## 賃金水準は本体社員と大きな開きがある! エルダー賃金・手当等の改定は必要不可欠だ!

申  
32  
号



## 「令和6年度 新賃金・夏季手当」

3月15日  
第2回団体交渉開催

## 回答に対する緊急申し入れ

JTSU-E 春  
2024

ベアは物価上昇分を考慮した生活の維持向上分、ベアの算出基礎に所定昇給額を用いるべきではない!

### 第3項

ベースアップ額の決定にあたっては、所定昇給額を算出基礎とすることに固執するあまり2023年度交渉で指摘した賃金カーブの歪みと同様の制度矛盾を生じさせていることから、改めてベースアップとは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分でありそれは誰にも等しくあるべきものである」との基本的考えのもと、基本給を算出基礎にしたベースアップを実施すること。

(回答) 令和6年度新賃金・夏季手当については、令和6年3月8日に回答書にて回答した内容が最終回答であり、見直す考えはない。

組  
合

- ✓ **ベアの算出に所定昇給額を算出基礎にこだわる理由は何か明らかにすること。**
- ✓ **所定昇給額を算出基礎としたことで、昨年の初任給特別措置、4月実施のキャリア加算の発展的解消により、賃金カーブの歪みと賃金制度の矛盾が発生していることから、所定昇給額を算出基礎とすべきではない。**
- ✓ **ベアは物価上昇を考慮したものであり、誰にも等しくあることから、所定昇給額を持ち込むべきではない。**

会  
社

- **原則論として、生産性の向上を原資として、業績、中長期的な見通し、物価上昇を勘案し総合的に判断した。今回所定昇給額を算出した根拠として令和6年度の新賃金の考え方は融合と連携が進み、人材育成・職場改革を押し進めるなかで、職責の重みを反映した結果であり効果がある。特定の手法にこだわる考えはない。**
- **今回の算出方法によって賃金カーブが変化することがあるが、賃金カーブの歪みや制度矛盾という考えは生じない**
- **あくまでも、物価上昇のみの判断であれば一律であり、誰もが同じ物価である。物価上昇は考慮要素の一つとして重く受け止めるが、社会的状況等、総合的に勘案し判断した。**

対立!

**職責の重さを重視することで過度の競争を持ち込み、安全を脅かすことにつながる!**

### 第4項

期末手当にあたっては、業績の反映・業績連動という基本的な考えを堅持し、安全性確立や健全経営に向けた組合員の努力に応えるために今後も期末手当について実施すること。

(回答) 期末手当は、直近の業績動向をベースとし、中長期的な経営見通しやさらには物価等の生活実態なども勘案し、総合的に検討してきたところである。なお、期末手当については「労働条件に関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

組  
合

- ✓ **期末手当にあたっては、業績の反映・業績連動という基本的な考えのもと労使議論を経て決定していくこと。**
- ✓ **期末手当の支給水準については回答に隔たりがある。今回の2.7ヶ月の支給は直近の業績からみても低水準であり職場では納得感もなく不満の声が多く上がっている。**

会  
社

- **期末手当に関しては、直近の業績動向、特に営業利益をベースとして、中長期的な見通し・社会情勢も見て判断していく。労使議論を経て決定していくものであり、これまでの考え方から変えるものではない。**
- **受け止めは様々あるが、人への投資はしっかりと行っていく考えである。**

申24号 物価上昇に負けない「2024年度賃金のベースアップ」の実施と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れの団体交渉での「新賃金と夏季手当の同時検討」のメリットとして労使で確認した4点の確認事項を労使共通の基盤としていくことを確認!

**会社の持続的な成長を目指すためには、働きがい・生きがいの向上が必須であることを訴え、全項終了**