

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

「令和 6 年度 新賃金・夏季手当」回答に対する緊急申し入れ

3 月 8 日、会社より「新賃金・夏季手当」について回答が行われ、新賃金については、定期昇給を実施し、その際の昇給係数は 4 とする。また、基本給改定を実施し、基本給に対し所定昇給額と同一の額及び 4,000 円を加える、エルダー社員の基本賃金に 6,000 円を加える、テナポラリースタッフ 1 時間当たりの賃金額に 70 円を加えるとされました。さらに、夏季手当について、基準額は、基準内賃金の 2.7 ヶ月分とすると示されました。

私たちは、これまで会社から要請されてきた新賃金と夏季手当の同時検討の合理性があるとの説明に対して、年度末決算が開示されていない中での手当水準決定は業績連動性という期末手当の性質からも正当に反映できず疑義があることを述べてきました。そのことが証明されるように、今回回答においてベースアップは昨年以上の回答があったものの、夏季手当は低額であったことは否めません。まさに過去のベアゼロや期末手当における低額相場の相互補完されてきた歴史を彷彿させるような事態になったと言っても過言ではありません。会社が述べられていた計画的な生活設計が立てられることで、社員一人ひとりの働きがいの向上に資するものとは程遠く、新賃金と夏季手当の同時検討の必要性は全く認識することは出来ません。

他方、基本給改定にあたり所定昇給額を算出基礎とした実施が行われたことにより、これまで以上に大きな「差」が生じました。ベースアップは「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」という基本的考え方は労使の共通基盤にあるものであり論を俟ちません。昨今の物価高による影響は職責・職能・資格・等級による差異を生じさせることは公正・公平性に欠ける「差」であり容認することは出来ません。同様に、エルダー組合員基本賃金の 6,000 円の加算は行われるものの現役社員との大きな差がある回答水準決定には憤りを禁じ得ません。先の申 24 号交渉においても述べましたが、職制上の役割に踏まえた能力向上を評価するために設定されている所定昇給額そのものを見直せば、ベースアップに職制・職責に対する評価を持ち込む必要はなくなるものと考えています。

また、夏季手当にあたっては、業績連動であるにもかかわらず、今期第 3 四半期決算及び上方修正した業績からすれば基準内賃金の 2.7 ヶ月という低水準回答は目を疑うばかりで、コロナ禍以降の黒字基調を堅実なものとしてきた組合員・社員の努力を踏みにじったものであると受け止めざるを得ません。今期末手当から成績率の見直しにおける適用が実施されていくことから、過度な競争が鉄道におけるチームワークの安全・サービス品質をも壊す事態になりかねないと大変危惧しています。

組合員・家族の利益となるべく、労働条件・労働環境の改善を図り、真の笑顔と活気あふれる職場をつくることが今こそ求められています。労働者を大切にしたい企業倫理、労働の価値の低下を招くことのない「働きがい」と「生きがい」を醸成させていくことが、系統を超えた安全意識をつくるものであり J R 東日本グループの企業価値の創造に寄与するものです。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

記

1. 「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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。

以 上