

JTSU-東 春 2023

未曾有の物価上昇で生活の危機を迎えている今こそ
賃金の引上げをはじめとした総合労働条件の向上を

“みんなの力”で実現しよう



JR東日本をはじめとする公共交通機関は、コロナ禍を通じてユニバーサルサービス（公共的サービス：社会生活に必要不可欠な誰もが平等に受けられなければならない事業）とエッセンシャルサービス（社会機能維持サービス：社会生活に欠かすことのできない事業）に位置付けられ、それを支える私たちエッセンシャルワーカーは、「社会的使命を果たす必要不可欠且つ重要な仕事」であることから、社会的にも待遇の改善が叫ばれています。

私たちは、そのような輸送サービス業に従事する労働者として、職場で「相応しい賃金はどうあるべきか」の議論を深め、賃金引上げをはじめとした「総合労働条件向上」を全組合員で実現させていきましょう！

1. はじめに

10月31日に発表された「JR東日本 2022年度第2四半期決算」では、現場で働く組合員の奮闘によって、四半期純利益（連結）で271億円の黒字決算を達成することができました。

輸送サービス労組は、夏季手当交渉における3点の確認事項に基づき、社員への真っ当な還元を求めて年末手当交渉に臨みました。しかし、会社は「先行きに不透明感があり、通期での黒字達成は厳しい状況である」と強固な姿勢を崩しませんでした。また、未曾有の物価上昇に対し「健康で文化的な生活の保障」を求め、組合員の生活を維持するための緊急措置としての手当の必要性も強く訴えてきました。しかし、会社は「賃金は、働いて頂いていることに対して支払っており、生活費そのものを支給しているのではない」とし、緊急措置的補償についても対立しました。

この間の労使議論では、ベースアップは「物価上昇に伴う生活の維持・向上分」であることを共通認識としてきました。物価上昇が止まらない今こそ、JR東日本は労使確認に基づき、正当な評価・還元を行い、賃金水準を元の状態にいち早く戻すべきです。さらに、2021年の賃金引上げにおいてカットされた定期昇給の昇給係数「2」を含めた物価上昇を補填する手当要求を行う必要があります。

『JTSU-E 2023 春』では、全組合員で賃金の仕組みを学び「『賃金』とは何か、そしてどうあるべきか」を全組合員で討議し、考えていきましょう！年末手当交渉において、歩み寄る姿勢を一切示さないJR東日本会社に対して輸送サービス労組は組合員の「生活の豊かさ、を実現するために取り組むべき課題として、以下の表に示す4点のたたかいを提起しています。

1. 2023年度賃金引上げに勝利するため、職場からの要求づくりと職場体制の確立を図る
2. 定期昇給カット分（2021年4月）も上積みされた物価上昇を補填する手当要求をおこなう
3. JR東日本の設備投資計画の是正見直しを求める
4. 輸送サービス労組を強化し、多くの仲間を結集させる職場からの運動づくりをおこなう

2. 私たちの賃金とは？

2-1 私たちは「労働者」・・・「労働力」は商品？

現在の日本社会の構造は、資本主義社会です。その中で、私たちは労働者と位置付けられます。私たちは、生きるために稼ぐことを目的に働き、労働力の提供に対する賃金を受け取ります。労働者は「労働力」を商品として売る売手の事を言います。労働者は、資本主義社会において、労働力を資本（会社）に売ることによって生きていくことができません。

私たち（労働者）は、JR東日本にそれぞれの系統で磨いたノウハウを「労働力」として売ることによって賃金を得ています。このことから「賃金＝労働力の対価」であると言えます。

資本（会社）は、より多くの利益を生み出すため、私たちの労働力を安く買って「労働」させることを念頭におきます。資本から見れば、労働者の売る労働力は、機械や材料など「生産手段」と同様に利益を生み出すための「1つの商品」にしか過ぎません。機械や材料があっても、労働者が労働力を提供し、商品を生産しなければ、利益を生み出すための新たな商品は生まれません。労働者と資本は、対等であると言えます。



2-2 賃金は何のために使うもの？ 「賃金の3要素」とは？

私たちが労働力の対価として受け取っている「賃金」には、「労働力の再生産費」という考え方があります。

私たちの労働力は、無限ではありません。例えば朝9時から翌朝9時まで夜勤を含めて働き、終わってくたくたになって帰ります。たくさん仕事をすれば疲れますし、栄養のあるものを食べて、温かい風呂に入って、ふかふかの布団で寝なければ、次の労働に向けての労働力が回復しません。労働力を維持するために、きちんとした当たり前の生活を送る。そのために必要なお金として、賃金が存在しています。また「こころ」の健康のために趣味や娯楽を通じたりフレッシュも必要です。これが「①労働力の再生産費」という要素です。

しかし、年齢を重ねるにつれ、身体に異変が生じるなど、だんだんと力を発揮することが困難になります。したがって、次代の担い手となる新しい労働力を育てなければ、社会が存続できません。社会的にも子どもを一人前の労働者に育てることが必要であり、賃金はそのためにも使われる「②次代の労働力を再生産する費用」といった要素もあります。

さらに近年はIT化が進み、スマホやタブレットなどを扱うようになりました。5Gなど近代技術が発達し、企業もそれを活用していく中で、私たち使う側もその技術を学習していかなければ「時代遅れの労働力」という烙印を押されてしまいます。つまり、賃金には「③技術革新を体得する費用」という新しい技術に対応するための費用という要素もあります。

① 明日への活力のための費用（労働力の再生産費）



② 養育費（次代の労働力を再生産する費用）



③ 新しい技術に対応するための費用



物価上昇によって
「賃金の3要素」として必要な
費用が上昇している！
だからこそ賃金引上げが必要だ！

2-3 定期昇給は「労働の価値」の高まりへの評価と還元、ペアは「生活の維持・向上分」

私たち鉄道事業に従事する労働者の賃金は、経験の蓄積と技術・技能の継承によって、機能性、安全性、利便性などを高めていく経験工学に裏打ちされた「終身雇用」と「年功型賃金体系」を維持することが重要です。この年功型賃金体系において重要視されるものが「定期昇給」です。

定期昇給とは、会社に勤める年数が長くなるにつれて賃金が上昇していくことを言います。1年間働いたこ

とによって蓄積された経験や技術・技能向上に「労働の価値」がつけられ「労働力」がレベルアップしたことに対する評価と還元が定期昇給です。

しかし2021年、定期昇給が半分にカットされ、生涯賃金は大きく下がることになりました。(20歳の係職1等級の社員の場合、生涯賃金が定年退職までの40年間で96万円低下) さらに、職場では『生産性の向上』の名のもとに、会社施策によって新たな業務内容が付与されることが増えてきました。基本給を上げることなく業務内容だけが上がっている今の現実には会社経営陣によって、私たちの労働力・技術を安く買い叩かれたと言っても過言ではありません。

ベースアップとは、基本給の水準を底上げすることを言います。物価の上昇に伴い、実質賃金が低下することを防ぐためのものであり、物価上昇分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ものと位置付きます。物価上昇は、経済の成長・増税や原油高などの社会情勢なども入り混じり、誰もが均等に影響を受けることとなります。

輸送サービス労組は2021年度申28号「2022年度賃金をはじめとした総合労働条件向上を求める申し入れ」の団体交渉において【ベースアップは物価上昇を考慮した生活の維持・向上分であり、原資については生産性向上を通じた施策努力分である】という考え方が変わるものでないことを労使で確認してきました。

【一般社員】 【医療社員】

等級	所定昇給額	等級	所定昇給額
係職1等級	4,000円	E等級	5,500円
係職2等級	5,000円	D等級	6,200円
指導職1等級	5,500円	C等級	6,400円
指導職2等級	5,500円	T等級	6,500円
主任職1等級	5,900円	M等級	6,700円
主任職2等級	5,900円	H等級	6,900円
主務職	6,000円	S等級	6,700円
主幹職B	6,300円		
主幹職A	6,600円		
技術専任職	6,300円		

所定昇給額一覧

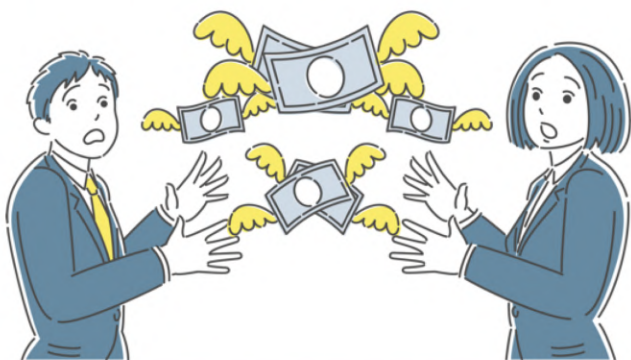
2-4 実質賃金の低下を許さず、格差のないベースアップの実現を!

JR東日本では、2012年度の人事・賃金制度の改正で、定期昇給を職務・職責に応じた処遇とする「所定昇給額」を導入しました。さらに、2014年の春には、ベースアップに対して「わかりやすさ、納得性、公平感、職責に応じた処遇、を理由に「所定昇給額を算出基礎とすることが望ましい」という考え方を持ち込みました。

しかし、所定昇給額には、すでに職務・職能に応じた昇給額の差が付けられています。この「所定昇給額」を算出基礎としたベースアップにより、「二重の格差」が生まれるようになりました。ベースアップは「物価

上昇分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もの」という位置付けから、格差のないベースアップを求め、実現することが必要です。

円安やロシアによるウクライナ侵攻の影響によって原材料費が高騰し、電気・ガス代や物価の値上げが相次いでいます。物価が上昇している今こそ、組合員・家族の生活を維持・向上させるためにも会社は労使議論による確認事項を踏まえてベースアップを実施すべきです!



3. JR 東日本の賃金制度を知ろう!

3-1 賃金は前払い? それとも後払い?

資本(会社)が、私たちの労働力を購入していることから、賃金は前払いと言えます。

入社後、新入社員研修中(現場への配属前)から基本給が支給されるのは、「労働力の再生産費」として生活の維持や学習により労働者としての技術を高める事になるからです。

一方、基本給以外の超勤や夜勤などの手当については働いた分が勤務実態に応じて支給されるため、後払いと言えます。

3-2 私たちの賃金の内容は？「賃金規程」を見てみよう！

私たちの賃金は「賃金規程」によって定められており、基準内賃金・基準外賃金・その他の3つに分類されています。賃金規程第3条によって基準内賃金は『基本給、管理手当・技術手当・教育手当、都市手当、扶養手当』と定められています。また、賃金は全てが同じタイミングで支払われるのではなく、それぞれ支給日が決まっています。

分類	名称	賃金規程	
基準内賃金	基本給	第9条	
	管理手当・技術手当・教育手当	第33条の9	
	都市手当	第35条	
	扶養手当	第40条	
基準外賃金	通勤手当	第56条	
	職務手当	第64条	
	技能手当	第65条	
	割増賃金（超過勤務手当・夜勤手当）	第109条	
	日直・宿直手当	第121条	
	緊急呼出手当	第121条の3	
	看護師・医療技師の 初任給調整手当	第65条の2	
	自動車行先地手当	第121条の7	
	別居手当	第131条	
	寒冷地手当	第136条	
	特殊勤務手当	深夜早朝勤務手当	第96条
		夜間看護手当	第100条の3
		乗務員手当	第102条
		自動車乗務員手当	第104条の4
添乗手当		第105条の3	
	年末年始手当	第105条の9	
その他	期末手当（夏季手当・年末手当）	第143条	

毎月25日に月分を支給される賃金

基本給、都市手当、扶養手当、管理手当・技術手当・教育手当、職務手当、技能手当、看護師・医療技師の初任給調整手当、別居手当

**月分を翌月25日に支給される賃金
（前の月の実績に応じて支払われる）**

特殊勤務手当、割増賃金、日直・宿直手当、緊急呼出手当、自動車行先地手当

**賃金規程の定めた時期に
支給される賃金**

通勤手当、寒冷地手当、期末手当

基本給を算出基礎とする賃金
**都市手当・期末手当・
超過勤務手当・夜勤手当**

**基本給の引上げは生涯賃金に
大きく影響します！**

【社員の1時間あたりの賃金額】

$$1 \text{ 時間あたりの賃金額} = \frac{\text{基本給} + \text{管理手当等} + \text{都市手当} + \text{職務手当} + \text{技能手当}}{149.9}$$

※ 計算額に1銭未満の端数が生じたときは、その端数は1銭に切り上げる。
【賃金規程 第108条参照】

時給を60で割ると1分あたりの賃金が算出できます

割増賃金については賃金規程第109条によって、右の表の通り定められています。

※ 1時間当りの単価の計算額に1円未満の端数が生じた場合は、50銭以上は1円に切り上げ、50銭未満は切り捨て

超過勤務手当及び夜勤手当の単価	上記の計算式で算出した 1時間あたりの賃金額に乗じる率
通常の勤務時間 (A 単価)	100 / 100 を乗じたもの
超過勤務手当 (B 単価)	130 / 100 を乗じたもの
夜勤手当 (C 単価)	40 / 100 を乗じたもの
休日出勤 (D 単価)	135 / 100 を乗じたもの
月超勤60時間超 (E 単価)	150 / 100 を乗じたもの

4. JR 東日本で「労働の曖昧化」が目指されている!

全ての社員に業務用タブレットが貸与されていますが、新JINJREの初期設定作業に関して、職場によって労働時間として認めない事象が発生しており、これは賃金の不払いです。そのほかにも、職場では労働の曖昧化ととれる事象が相次いでいます。

職場の声

- ・新 JINJRE は全社員が扱うシステムであり、勤務や制度は職場や系統を問わずに全社員が平等に享受されるべきである!
- ・労働時間の適用については全社員、平等に対応するべきだ!



労基署の見解

- ・業務に関する仕組みを変えることや諾否を問わず社員が使用しなければいけないシステムに関する事項について「労働時間として取り扱うのは当たり前」「このような会社は他にはない」
- ・乗務員のように、作業ダイヤ内に「他の作業を指示できる時間」がない場合は、時間外労働として指示すべき。

労働を曖昧にし、社員の自己判断や善意によるサービス労働や業務を行う職場風土を

出区時間に間に合わせるために、自主的に早く起きる等の、社員の善意を悪用する事態が相次いでいる!

お客さま対応や列車・作業の遅延など、時間外で作業した際には1分でも超勤を申告しましょう。現業機関にいる私たちは、時間で管理された特殊な労働を行っています。したがって、お客さま対応による超勤が常態化している場合は、作業ダイヤの不備も考えられ、作業ダイヤ上の問題点や要員不足を可視化するためにも、超勤申請は重要です。超勤を正しく申告せずに労働力を提供することは、サービス労働であり違法です。

また、タブレット端末等を業務に関して使用する場合は、業務指示に基づき、労働時間として計上することが基本であると労使で確認しています。会社が労働時間をしっかりと把握・管理するためにも、超勤は正しく、漏れなく申請しましょう!

曖昧化ととれる事象

- ・新JINJREの初期設定
- ・Joi-Tabの棚卸
- ・DTACの行路設定準備時間
- ・異常時共有システムなど、業務で使用するアプリのバージョンアップ作業
- ・出勤確認時におけるアルコール検査
- ・宿泊先から点呼箇所までの移動時間

- ・実作業時間を労働時間として計上する職場
- ・実作業時間にかかわらず、一律の時間を労働時間として計上する職場
- ・労働時間として認めない職場

会社の認識

- ・JINJREの初期設定については、休暇や厚生等の諸手続きを行うシステムであり、労務提供の認識がない。手待ち時間などを活用してやればよい。
- ・初期設定は業務上必要な作業ではなく『業務性・労働性』に乏しいことから、労務提供=労働時間計上とする考えにない。



所定労働時間以外の必要な作業・教育は1分でも全正しく超勤を申請しよう!!

つくり出してはならない!!

5. 労働組合が仲間と共に賃金および総合労働条件の向上に取り組む意義とは？

5-1 コスト削減！少ない要員で今まで以上の業務量を担うことが目指されている！

コロナ禍を通じ、JR東日本は、様々なコスト削減に取り組んでいます。

具体的には利用者の声を無視した窓口の閉鎖や列車の減便・減車、ペーパーレス化の推進、委託会社との契約の見直し、直轄作業による除草・乗務員宿泊所の寝具整備など多岐にわたります。

ところが、職場では定年や自己都合による退職、頻繁に行われる転勤に伴う要員不足が常態化し、出面を補うための休日出勤が増加しています。兼務や統括センター化を通じて「融合と連携」という名のもとに、最小限の要員で今まで以上の業務量を担うこと＝労働密度の最大化が目指されています。



5-2 「可処分時間」とは？「豊かさ、を実感できる総合労働条件の向上を実現しよう！」

収入のうち自由に使えるお金のことを「可処分所得」と言います。その考え方をもとに、時間については「可処分時間」という言い方が広まっています。時間は普遍的に存在している一方、誰にとっても有限です。したがって、時間とは一人ひとりにとって、貴重な財産といえます。

私たち労働者は、仕事で労働力を発揮する際、同時に時間も奪われています。このことから企業は、労働者より労働力の提供だけでなく、時間の提供も受けていると考えることができます。

2-2（3ページ）で触れた賃金の3要素『消耗した体力や怪我、病気を回復する・将来の労働力＝子どもを育てる・新しい技術を体得する』のいずれにおいても、お金だけでなく、時間が必要です。

賃金は、労働条件における最たるものです。しかし、時間を軽視する企業の姿勢は、賃金の3要素を否定することにもつながっていきます。

長時間労働や長時間拘束、休日出勤の常態化は、企業が労働者の時間を奪っています。また、成果主義型労働制では、企業が労働力の提供のみを評価し、労働者から時間の提供を受けたことをなかったものにしてします。

このことから、可処分時間が無意識のうちに奪われていないかを点検し、可処分時間の拡大を目指す年間休日増や、年次有給休暇の増を要求することも総合労働条件の向上へとつながります。



5-3 まずは、仲間と団結して「声」をあげよう！「労働三権」は憲法で保障された労働者の権利！

JR東日本は、2018年に労働組合に所属する社員が大幅に減少したことを契機に、施策を矢継ぎ早に実施し生産性を高めると同時に、コロナ禍による業績の悪化を理由として、定期昇給のカットを行うなど、労働者の賃金を抑制してきました。社会全体を見ても、2021年度の企業の内部留保はコロナ禍においても過去最高を更新するなど、企業の利益は労働者への還元ではなく、企業の蓄えにまわっています。

日本国憲法第28条には「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と謳われています。昨今ブラック企業と称される劣悪な労働環境・賃金を労働者に強いる企業が増え、チェック機能を果たす労働組合の存在意義・必要性が高まっています。

一方、JR東日本内で働く約75%の社員が、労働組合へ加入していません。会社の親睦団体である社友会は憲法や法律等に基づく労使協議の保障はありません。賃金をはじめとする労働条件や現場における労働環境の問題・

労働者を守るため
憲法で保障されている



ハラスメントなどは、労働者一人だけで解決や是正を図ることは困難を極めることから現実的ではありません。

労働組合は多くの仲間が団結し、皆で声をあげることで一人では解決できない問題の解決・是正を目指し取り組みます。労働組合への加入をはじめとする「労働三権」は憲法で保障された労働者の権利です。



5-4 この間の労使の確認事項は輸送サービス労組だけが確認したもの!

全ての仲間で「JTSU-E 2023 春」を取り組もう!

～結成から積み上げた労使の確認事項～

ベースアップにおける労使の共通認識

ベースアップは物価上昇を考慮した生活の維持・向上分である。
また原資については生産性向上を通じた施策努力分である。



MAIL NEWS 2021 年春 2022 年春

2022年度夏季手当に関する団体交渉での3点の確認事項

- ① 鉄道が未来永劫発展していくためには労使議論が必要であり、双方の立場を認め合いつつ、議論に踏まえ認識の一致を図っていくこと。
- ② 黒字を達成した際には社員への還元を実施すること。
- ③ 社員が未来を展望できる労働条件の確立を図ること。

MAIL NEWS



昨今の物価上昇は一人ひとりの生活に直結し、「誰にも等しく、生じている問題です。だからこそ、賃金水準の引上げは必須と言えます。

物価上昇に対する緊急措置を求めた団体交渉の中で、会社は「物価上昇分の賃金への反映は基本給改定で行うべきもの」と回答しています。輸送サービス労組は結成以降、賃金における労使の確認事項を積み上げてきました。

雇用の維持と同時に組合員・家族の「生活の豊かさ」を実現することは経営としての責任です。はじめに(2ページ)で記した4点のたたかいを全ての仲間と共に積み上げ、労使の確認事項と職場からのたたかいを力に2023年賃金引上げに勝利しよう!

輸送サービス労組だけが確認している労使確認をもとに、
全組合員で
賃金引上げをはじめとした総合労働条件向上の実現に向けて
議論を積み上げよう!



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を応援しています。

初 版：2022 年 12 月 10 日発行
第 2 版：2022 年 12 月 19 日発行

QR コードは株式会社デンソーウェブの登録商標です