



2023,03,15

NO. 195

申
31
号



JR東日本で働くすべての仲間の
“働きがい”と“生きがい”と“こころの豊かさ”を求める申し入れ

3/15 提出!

初任給特別措置や定期昇給カットにより、矛盾や様々な課題が発生している!

すべての社員に適用される賃金制度は

“平等”にあるべきだ!

申
し
入
れ
項
目

1. 初任給特別措置及び定期昇給カット（2021年度）によって作り出された賃金カーブの歪みによる矛盾を解消するために、2020年度採用以前の全JR採用者に「特別昇給（係数2）」を実施すること。
2. 経験の蓄積により高められた労働の価値への正当な評価を行う年功型賃金体系の根幹をなす「定期昇給」制度を堅持すること。
3. 2023年3月1日にプレス発表された「開発・不動産」「Suica・サービス」「データマーケティング」の事業領域における「ジョブ型」の採用・人事運用を導入する目的及び働き方、賃金制度等の全体像を明らかにすること。
4. 社宅に居住する社員が社宅居住期間制限（15年）を迎える場合、持ち家購入等の転居に対応する必要期間として退去期限に猶予期間を設けること。
5. 今申し入れに対する回答は、2023年3月31日までにを行うこと。また、団体交渉は2023年4月15日までに実施すること。

「労働力の価値」への正当な投資を求め、職場からの議論を深めよう!



2023,04,15

NO. 208

申
31
号



JR 東日本で働くすべての仲間の “働きがい”と“生きがい”と“こころの豊かさ”を実現する申し入れ

4月14日 第1回目団体交渉を行う!

1. 初任給特別措置及び定期昇給カット（2021年度）によって作り出された賃金カーブの歪みによる矛盾を解消するために、2020年度採用以前の全JR採用者「特別昇給（昇給係数2）」を実施すること。

（回答）社員の賃金等については、就業規則等に則り取り扱っているところであり。現時点で、さらに特別に昇給等を実施する考えはない。

初任給特別措置の実施で20年度採用・21年度採用者間に生じた“基本給+特別措置、の賃金額が同一になる制度上の問題と矛盾すべての社員に“平等・公平・公正、に適用されなければいけない！制度運用における賃金カーブの歪みの是正は急務な課題！”

会社として「断面的な差であり昇給等で改善されることから問題とは考えていない、賃金カーブの歪みではない。

現在の賃金制度＝定期昇給があり断面的な差は解消されることから、全体を見た上で初任給等に対応する経営判断をした

すべての制度はすべての社員に“平等・公平・公正、に適用され運用されなければならない！”

制度の見直し・運用に伴う賃金カーブが歪み是正のための唯一の解決策である“特別昇給2、の支給は今判断する時だ！”



- ✓ 諸制度は「公平」に運用されなければならない、恣意的なことがあってはいけません。また「平等」には様々な意味があり、評価が伴う。会社として馴染まない表現だ。
- ✓ 長期雇用を前提とした制度であり、時々状況を見て改正することもある。そのうえで、現在の賃金制度であり会社として歪みがあるとは考えていない。
- ✓ 21年春の「昇給係数2」での定期昇給実施は当時の厳しい系状況、業績の見通し、社員の働き度等を勘案した中で判断、決断をしてきた。昇給係数4との「差分の2」が宙に浮いているものではなく、取り戻せるものではない。尚、制度の掛け合わせの中で生じる差は会社として「歪み」「問題」と認識していない。

申22号で求めた“特別昇給の実施、と本申し入れの考え方は違う！発生している“矛盾、”問題、の現状認識はどう考えているのか。

“さらに、特別に、昇給を実施しない、との回答となる判断根拠を明確に示さなければ歪みに対する説明にならない！”

- ✓ 新入社員等のこれから来る人だけではなく、今いる社員を見ることなどの重要性はある。今春のベアだけでなく、継続して賃金を上げていかなくてはならないと考えており、その中での今春の回答である。
- ✓ 初任給特別措置実施による差が僅かになることは認識しているが、制度の運用上での矛盾や問題があるとは思っていない。また、年次別に差が出るように賃金を定めている制度ではない。



同一等級における“基本給+初任給特別措置、が同一になる問題、課題を認識しつつ具体的対応をせず放置する経営責任は重大だ！”

初任給特別措置での経過措置を行なったものの21年春の定期昇給カットが影響している事実は仕方ないで済ませてはいけない。

- ✓ 初任給特別措置を行う断面における同一等級間の状況は認識しているが、昇給制度がある中（将来的には解消される差）での初任給特別措置実施の判断である。一部の断面ではなく全体を考えた中での判断である。
- ✓ 一部断面をとると「基本給+初任給特別手当」の額と同一となる世代があるのは事実であるが、仕方ない。
- ✓ 会社としての前提的考え方は「今いる社員に対する労働条件向上を図りたいという考え」がある。
- ✓ 制度を変えるときには差異が出ることもあり、これがダメだとなると何もできなくなる。
- ✓ 会社として同一等級・年次間等における賃金差が僅かなことや無くなることは事実であり、認識しているが特段の対応は考えていない。回答の通り「さらに特別に昇給を実施する」考えはない。

初任給特別措置に“経過措置、を設けて世代間差の配慮をしたものの、21年度定期昇給“昇給係数2、の実施が大きく影響し、全社員同一の賃金制度であるにも関わらず制度運用における世代間の差を合理的なものとしていくための具体的策を講じず、対応しないことは社員を置き去りにした経営責任は重大だ！”