



**夏季手当**

中間層と若手にも手厚い賃金として

# 3.2ヶ月分+10万円 要求

申35号

2023年度

## 夏季手当

に関する  
申し入れ

5月12日

提出

堂々と要求を掲げる

特別手当

## 全社員一律20万円



回答期限 2023年6月9日まで  
支払い指定日 2023年6月30日まで

など全7項を申し入れ

2022年度の決算の黒字化や

91%の回復を遂げたGW輸送

今こそ、組合員・社員への還元を!





申  
35  
号

# 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

**会社は黒字化を達成した社員の奮闘に対する感謝を述べず！  
決算目標に至らなかったことに対し、社員に更なる努力を要求！**

会社から述べられた現状認識と交渉へのスタンス

- ✓ 安全・安定輸送の確保と、品質の高いサービスの提供をはじめ、日々の業務を着実に遂行し、融合と連携の取り組みをはじめとした、新たな価値創造にチャレンジして頂いていることに感謝申し上げます。
- ✓ 黒字は達成したが、本業の力を示す営業利益は 909 億円（単体）であり、目標の 1,000 億円に届いておらず、冷静に受け止める必要がある。今年度の目標達成のためには増収をはじめ、更なるコストダウンなど生産性向上による経営体質の強化に向けた努力が必要。
- ✓ 夏季手当支給水準は、基本給改定等の処遇改善も踏まえていく必要がある。

趣旨説明の内容は

右記QRコードもしくはホームページより



基準内賃金の

**3.2** ヶ月分 + **10** 万円

特別手当で **全社員一律** 20 万円



2022 年度夏季手当交渉時における労使の確認事項

- 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。

5月26日 第1回団体交渉にて趣旨説明  
**黒字を達成した今こそ確認事項の履行を！**

**黒字化を達成した今こそ、**

**“働きがい、” “生きがい、” “こころの豊かさ、” を**

**実感できる満額回答をすべての仲間の力で実現しよう！**





## 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

6月2日 第2回団体交渉を行う！ その1

**黒字決算を実現した現場の奮闘を適正に評価し「ヒト」への投資の充実で  
「真の笑顔」と活気あふれる職場の実現のために すべての要求満額回答を求めて！**

**黒字決算**、を実現したことは「組合員・社員の奮闘・苦勞」の結果として  
会社から黒字実現必達に関する感謝の意が述べられる！

組合

1 回目交渉において 2022 年度決算における、悲願の黒字達成に関する感謝の意すら述べられなかったことの失望は大きい。現場第一で血の通った経営を行うためにも、労いの言葉はあって然るべきことである。感謝の気持ちはないのか。

会社

1 回目交渉の中で現状認識等を述べたことの中に、社員の努力に対する感謝の意は示したと思っている。また、黒字達成は職場の努力や苦勞があつたのこととして認識しており、改めて感謝する。

「これまでの延長線にない、夏季手当の判断として  
厳しい業績を強調せず「黒字実現」の職場の奮闘の苦勞に報いる判断を！

組合

感謝の言葉だけではなく、経営として目標を示し達成したことを職場とどのように共有していくのが重要である。赤字の厳しい状況からの奮闘を、これまでの延長線上としない判断としての夏季手当として位置付けるべきである。

会社

夏季手当は「直近の業績動向」を考慮していくこととなる。黒字であったことや社員の生活実感、社会的動向をはじめ総合的に勘案し支給水準（回答）は判断していくこととなる。

**組合員・社員に一層の努力を求める前に「単体・1000億円」の営業利益目標を達成できなかった経営責任を明確にすべき！**

**2023年度目標は「単体・1770億円」の営業利益、この見通しは職場の努力を基本に達成可能な目標なのか**

組合

運輸収入の大幅な戻りの中でも、職場の奮闘により黒字決算を実現したが単体営業利益目標を達成できなかったことは職場に問題があるのか。営業外収益を見ると、受取配当金減等により大幅なマイナス計上であり、経営としてリスク承知を前提に投資活動をしてきた結果として下振れ要素となっている。目標を掲げた経営責任として、目標達成できなかったことへの責任は経営として明確にすべきである。目標達成を果たせなかった要因をどのように分析・受け止めをしているのか。

会社

さまざまな投資は経営に資すると判断し、行ってきており失敗等はない。成長につながる投資は継続していく考えである。また、単体目標の未達はコロナからの利用回復遅れが影響している。昨年夏頃の第8波での稼ぎ時での影響が大きかった。もっと早い利用の戻りを想定していたが、同業他社も同様の状況で見通すことはできなかった部分の要素が大きい。

**組合員・社員の生活物価は高騰！手当することは急務な課題**

組合

企業物価の上昇（6%）同様に消費者物価も大きく上昇している。動力費等を増額見込むことは、経営としてのリスク要素であり、組合員の生活に対する措置も同様に経営としての責任として対応すべき課題である。

会社

賃金上げにおける回答でも、生計におけることに対して踏み込んで回答してきた。世間の動向を含めて、考慮していく要素であることは変わるものではない。

**好循環を阻害する、働きがい低下を人事権の濫用で行うことは絶対に認めない！**

組合

組合員がやりがいや働きがいを失い、安全を阻害するジョブローテーションは今すぐやめるべきである。組合員の経験を活かさないことはあってはならず、これ以上苦しませるべきではない。

会社

厳しい経営環境の変化に対応し、様々な経験を積むことで安全やサービス品質の向上へ繋げるためにジョブローテーション施策を実施する。一時的に苦しいときはあるかもしれないが、社員の成長に繋がるものである。

**社員の幸福の実現に向けた好循環ができる環境は整っている！要求満額回答による経営責任を果たすときは今しかない。  
多くの新しい付加価値を生み出してきている、分厚い中間層を職場からのたたかいで実現させよう！**



# 2023年度夏季手当に関する申し入れ

6月2日 第2回団体交渉を行う！ その2

第1項

1. 2023年度夏季手当については、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の3.2ヶ月分+10万円とすること。

黒字実現への正当な評価を夏季手当で行うため  
労使で現状認識を一致させる！

会社の現状認識での前提は、組合員の努力により現時点「実現、していることを確認!!」  
会社の持続的発展を果たし続けてきている！  
生産性向上を担い、経営体質の強化は果たしてきている！  
残るは 社員・家族の幸福をどのように実現するの  
今、会社が問われている!!

赤字の苦しい2年を乗り越え、全ての仲間を実現した悲願の黒字！  
経営体質の強化と持続的な成長は成し遂げられた！正当な分配の判断を！

物価上昇の与える影響は家計・企業ともに大きい！  
生活を支える賃金・手当で備償する責務は会社にある

組合

1 回目交渉での会社の現状認識等として「コストダウンをはじめ生産性向上による経営体質の強化への果敢な努力の必要性」「会社の持続的な発展が社員還元への更なる充実、働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現に繋がる」と述べられた。

職場では、多くの施策を担い生産性向上に寄与しており、原資は生み出し続けている。また、赤字の苦しい2年間を乗り越え、黒字転換に向けて厳しい時期の努力を続けてきたことにより、持続的な発展を職場からつくり出してきた。会社の現状認識で示されたことは果たしてきており、残るは「幸福の実現、をどのように形にするのかが経営として問われることになる。



会社

生産性向上や経営体力の強化、持続的な発展は継続して行うことであり終わりはない。いかに継続することで、好循環をつくり出すのが重要になり、それが社員還元へ繋がれると考えている。

厳しい状況の中で今までにない、多くの融合と連携の取り組みも実現できており、収益拡大にも寄与していることから「生産性向上」や「経営体質強化」などにより「会社の持続的な発展」は現時点成し遂げているものとする。また、オペレーションコスト1,000億円削減目標達成も可能な状況であり、この先も変革の示す先へ継続して取り組んでいきたい。

組合

前年比で消費者物価指数3%・企業物価指数が6%上昇しており、物価高の影響がそれぞれに影響しており、決算や業績予測でも動力費等を増として見込み、費用増としている。これは家計でも同じ状況であり、これに対応することは賃金・手当のみでしか対応できない。この責務は会社として果たすべきものである。

会社

収益が戻っても、動力費や光熱・公共料金等の上昇により費用増になる見込みで、利益を圧迫する要素になる。経営としても物価上昇の影響があり、社員への影響についても認識しているところである。

“足元の業績=黒字、を考慮して判断することを確認！現時点における労使の多くの共通認識を基に、適正な評価と“人、への投資の更なる充実を！！  
今こそ労使の“3つ、の確認事項を履行するとき！”= “黒字を達成した際には社員還元を実施すること”

組合

労使双方の主張・現状認識は、多くにおいて方向性が一致できており“黒字目標達成、の評価を適切に行う支給水準の判断をするだけである。双方の考えに大きな対立はない。

現時点で“3.2ヶ月+10万円、の要求に対する満額回答の妥当性しかない。昨年、夏季手当交渉時における「労使の3つの確認事項」は団体交渉における合意形成を図った事項であり、職場の奮闘に答えるために全ての事項を今、履行すべき時にある。

会社

会社として、労使議論を法令・協約等に則り行っていく考えや、働く上で意欲高く力を発揮し、労働条件等を高めることの考えは変わるものではない。

また、確認事項について1字1句同意して「履行する」「根拠にして」との考えはないが、方向性については一致するものである。



第2項

2. 2023年度夏季手当の支給にあたっては、労働条件に関する協約第371条及び第373条に定める「成績率」（増額）の適用をせず、経営の健全化に向け奮闘した社員への評価を平等に行うこと。

黒字実現への社員の努力の結果として、苦しい状況で奮闘してきた組合員・社員への評価は平等にあるべきで、  
今期については増額の成績率は行うべきではない！

組合

黒字実現に向けた組合員・社員の奮闘は平等に評価されるべきであり、申し入れの通り、増額の成績率適用は実施しないこと。  
就業規則や賃金規程にある成績率の適用が定められているものを、止める考えはない。悪平等とならないためにも、勤務成績の良い社員を評価することを蔑ろにしてはならない。適用については、公正に厳格に運用することとなる。

会社



その3へ続く



## 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

6月2日 第2回団体交渉を行う！ その3

第3項

3. 定期昇給カット分（2021年4月）も上積みされた未曾有の物価上昇に対し、“生活の豊かさ”を実感し、“健康で文化的な生活”を保障するために全社員一律に20万円の特別手当を支給すること。

**2021年度の定期昇給カットの影響は、経営の責任で手当すべきだ！  
止まらない物価上昇に対して、夏季手当と別に特別手当を支給すること！**

**組合** 2021年度の定期昇給カットによる、収入減少の影響は大きい。2021年以降の物価上昇の影響を受ける組合員の生活を手当し、健康で文化的な生活を送るために“全組合員一律20万円”の特別手当の支給を行うこと。

**会社** 今春の賃金引上げにおける回答で会社として「物価上昇等が社員の生活へ与える影響」について踏み込んだ回答をしてきた。物価上昇等の社員の生計に係る措置は、一定程度行なってきたと認識している。しかし、会社としての対応が終わったとも考えてはならず、時々の状況を鑑み、都度、判断していく。

**夏季手当をはじめ、賃金等へ組合員の生活実態、を加味した判断を行うことを確認！**

**組合** 会社も動力費等について、計画を上積みして費用を計上している。時々の状況を加味するのであれば、幸福の実現に向け、会社としての責務を果たすべきである。

夏季手当をはじめ“組合員の生活実態、を考慮要素とし、加味した判断を行う考えはあるか。

**会社** “生活実態、については、この間の様々な場面で回答し、考慮してきた。この先を約束できるものではないが、都度そのタイミングにおいて判断していく。尚、現状その考えがなくなっているものではない。

第4項

4. 安全を第一にステークホルダーとの価値協創によるJR東日本グループの成長を実現するべく「人」への投資をより積極的に行うとともに、投資における「選択と集中」を徹底すること。

**収益ばかりに目を向けず“経営の屋台骨になる安全、にこだわり、経営として力を入れ安全第一主義に立ち帰るとき**

**安全を阻害する“ジョブローテーション施策、は直ちに止めるべきである！心を病み疲弊し、働きがいを奪う人事権を濫用しこれ以上組合員を苦しめることは容認しない！！**

**組合** 稼ぐ・収益ばかりに目を向けるのではなく、ステークホルダーとの価値協創で安全第一主義に今こそ立ち帰るべきときだ。経営の信頼の根幹を成すものであり、責任追及ではなく原因を究明し、収益の源となる“鉄道事業の安全、に磨きをかけることが重要だ。50歳を超えて乗務員から駅への強制配置転換。異動し、慣れない業務や環境。日々、職場に行くに憂鬱な気持ちになる中で奮闘していることは、経験やノウハウを一切活かさず、心の安全までもが壊される状況は容認できない。今すぐ施策を止めるべきだ。

**会社** 経営のトッププライオリティは安全であり、JR東日本のブランドを支える根幹を成すものであり、最重要課題として終わりのないことであると考えている。経験を活かしていくことが重要になる。

新たなジョブローテーションは、環境の変化に対応するために必要であり、様々な業務を担うことで安全やサービス品質の向上に寄与できるものであると考える。また、一時的に苦しい時があっても社員の成長に繋がれるものであり、施策を止める等の考えはない。

第5項

5. JR東日本グループにおける融合と連携がこれまで以上に重要であることから過度な業務委託費の削減を行うことなく、エルダー社員をはじめとするJR東日本グループ業務従事者の負担軽減と処遇改善に取り組むこと。

**グループ経営における責任は本体=JR東日本にある！エルダー社員を含むグループ全体の就労環境をはじめ、処遇改善を課題と位置付け取り組むことを確認！**

**組合** 個々のグループ会社が自社の責任の中で経営を行うものの、グループ経営における課題・問題の責任はJR東日本本体にある。過度な業務委託費の削減等は行うべきではない。また、エルダー制度を活用し、原則、出向として業務に従事している先輩方は、冷房や寝室もない過酷な環境下で日々奮闘している。出向元のJR東日本の責任として職場環境をはじめとする処遇改善を行うこと。

**会社** グループ会社のことは基本的に各社の責任の中で行うものであるが、良い労働条件の下で働きがいをもてる環境は、優秀な人材を確保する上でも重要になると考える。健康経営や職場環境整備することは経営ビジョンでも掲げていることであり、グループ全体の課題として取り組む。

第6/7項

6. この要求に対する回答については、2023年6月9日までにすること。

7. 支払い指定日は、2023年6月30日までとすること。

**“足元の業績=黒字、を考慮して判断することを確認！現時点における労使の多くの認識が一致**

**組合** 双方の問題意識について、多くの認識一致を図ることができた2回目交渉だった。鉄道事業をはじめ、多くの付加価値をつくり出してきたことで多くの成果を出せてきている。今期は、株主配当が55円/半期に引き上げられることから、全てのステークホルダーを重要視し、成長の好循環と分厚い中間層をつくり出すため、満額回答を6/9までに、支払いは6/30までに行うこと。

**会社** 早期合意に向け進めていきたい。



2023,06,07

NO. 254

申  
35  
号

## 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

6月7日 第3回団体交渉を行う！

私たちの夏季手当要求：基準内賃金の **3.2** ヶ月分 + **10** 万円に加え、**全社員一律 20** 万円の特別手当

昨年夏は **2.3** ヶ月分  
社員数は対前年比  $\Delta$  2,000 人  
株主配当のための拠出は **38** 億円

# 速 報

基準内賃金の

# 2.5 ヶ月分 + 50,000 円

※ 50,000 円分は、社員一人ひとりのコロナ禍の3年間における奮闘と黒字達成への尽力、物価上昇等に対する生活実感を踏まえつつ、「モードチェンジ」に向けた一層のチャレンジを強く期待し、特に支給します。

## 支給日 (予定) 6月27日 (火)

(参考)

	2023 年度 夏季手当 (2.5 ヶ月分+50,000 円)	2022 年度	
		年末手当 (2.4 ヶ月分+20,000 円)	夏季手当 (2.3 ヶ月分)
平均基準内賃金	339,476 円	331,020 円	331,020 円
平均支給額	898,700 円	814,400 円	761,300 円
対象社員数	45,700 人	46,700 人	47,700 人
平均年齢	39.5 歳	39.1 歳	39.4 歳

会社回答を踏まえ、緊急全機関代表者会議を開催しています



## 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

### 6月7日 会社からの回答を受け、 全機関代表者会議を開催

会社に対する「怒り・不満・失望」

黒字化のために、努力と我慢をし続けた  
職場の苦勞を正しく認識しない会社に、  
腹の底からの感情

の聲が続々と出される!

#### 代表者会議で確認した今後のたたかいについて

- ✓ 職場の苦勞を正しく認識していない会社に対して、その姿勢を改めさせるために会議で出された意見と職場の怒り・不満の声をまとめた書面を提出し明日、労使協議を開催する。
- ✓ 会社に、要求「3.2ヵ月+10万円」の不足分（0.7ヵ月分+5万円）の追加申し入れを行う。そのための職場議論を行い定期大会までに運動を創る。
- ✓ 昨年度、夏季手当交渉時に労使で確認した「3点の確認事項」が履行されていないことから、その確認事項を守らせるために、通知書を提出する。
- ✓ 会社の「デタラメさ」「ごまかし」の真実を正しく伝えていくために、職場から組織拡大の運動を更に強めていく。

黒字達成までの努力、回答を受けた職場の思い、現状認識を一致するため

輸送サービス労組は、6月8日14時から労使協議へ臨みます



## 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

### 6月8日 労使で以下の3点を確認!

1

現場の皆さんには、コロナ禍でありながら感染対策に取り組み、安全・安定輸送や更なるサービス向上にご尽力いただきました。その結果3期ぶりに黒字になることができたこと、改めて感謝申し上げます。

2

組合員ならびに社員の声をしっかりと受け止めていきます。

3

「変革 2027」にあるように、会社の持続的成長をつなげていくためには、社員の働きがい・労働条件向上・健康増進が不可欠であり、それらを取り組むことで社員・家族の幸福の実現を図っていきます。

しかしながら、**3.2ヶ月+10万円**を求めた要求水準には遠く及ばない!  
不足分**(0.7ヶ月+5万)**の支給を求めて、  
別途申し入れることを通告し、**妥結**の判断を行う!

さらに **すべての仲間・家族から寄せられた17ページにわたる生の声を会社に届ける!**



設備投資にばかり利益が投じられ、  
私たち組合員・社員への還元は微々たるものだ!

黒字決算なのに「有利子負債の増加」というのは理由にならない!

「現場の努力への適正な評価」と「生活の豊かさを実現する社員への還元、で  
「真の実績と活気あふれる職場をつくり出す。すべての仲間と家族からの意見

- ・ペラも出さない、ボーナスも出さない、ジョブローテーションで本人希望を無視した強制転勤はやる。こんな会社で働いて幸福なんて全く感じない。
- ・会社が社員に対する扱いはどういふ数字なのかと怒った。黒字化に向け頑張ってきたこと、苦しみしてきたことに対して、還元していない。
- ・社員に対する研修や委員会活動への評価、柔軟な働き方などの環境を整備することが「ヒトへの投資」と会社は認識している。本当の「人への投資」とは、黒字で確保した利益を賃金や夏季手当で支払うことだ。言葉を上手に使って社員を騙さないでほしい。
- ・頑張っても報謝がない。
- ・若ければ転職したい。
- ・収入現場は相当苦勞して黒字化に向けて顧客獲得や、合理化に協力し身を削って働いてはじめて報酬を受けている。
- ・少ない。物価上昇は止まらないし、仕事量は増えるし全く見合っていない。
- ・お客さんラダラダ、赤字決算で2.3ヶ月、お客さんパンパン、黒字決算で2.5ヶ月プラスの方針、これしか増えないなんて残念だ。
- ・ペラ、夏季手当で基礎給が上がるための、夏季手当や年末手当を抑えられては、頑張りが報われたという実感は正直感じません。
- ・経団連に在籍して、むしろ世間相場を形成・牽引する例が、東証プライムの平均しか増えない、でも株数増加はしっかり配当する、スチールホールダーの位置付けはしっかりしているとは、労働者は最下層ということだ。
- ・今回の夏季手当額によりそう若手、ポテンシャル含め報酬が加算する事が予想できます。中小企業じゃないんだから平均を最低上げないで騙りませんか?というのが率直な感想です。どこをいつまでも良い人材の面をいっつも確保しては、この先自分の時間を削って貢献するやる気は上がりません。
- ・黒字化は現場社員(組合員)が成し遂げたもの、物価上昇の続く中で、この程度でよしと会社でいいか?社員の生活も見てほしい?黒字化は誰か見てない。
- ・黒字化達成まで、現場の社員は身も心も削って耐え忍んできた。聞く所に聞かず、役員報酬は早々に戻したのだから?それで、下っ端の社員にははたけ出せば良いという姿勢が見える。変革、変革言う前に、コロナ前から経営陣は利益を奪われないですな。
- ・労働者は抱えられて使われている。黒字で言っていたのに話が違ふ。眞理現場の努力に応えるべきだ。



通知書は  
こちらから

あわせて、第3回団体交渉にて、この間の労使議論を  
覆す事実と異なる回答を繰り返したことに對して、  
**誠実交渉義務を果たすことを求め、通知書を提出!**





# 2023 年度夏季手当に関する申し入れ

## “真の笑顔と活気あふれる職場、の実現

“生活の豊かさ、と”働きがい、を実感できる”JR東日本をつくりあげるために立ち上がろう

JR東日本は、2023年度夏季手当においては「基準内賃金の2.5ヶ月分に50,000円を加えた額とする」と回答した。この低額回答は、コロナ禍の苦しみ乗り越え悲願であった黒字化を達成したJR東日本グループに集うすべての仲間の3年間に及ぶ努力を踏みにじる行為そのものである。

「物価高に賃金が追いついていない。預貯金を切り崩して生活をしている苦勞がわからないのか」「黒字必達で頑張ってきたが何も報われない」「社員に対する研修や委員会活動の評価、柔軟な働き方などの環境を整備することが“ヒトへの投資”と会社は誤魔化している。本当の“ヒトへの投資”とは、黒字化で確保した儲けを賃金や夏季手当で支払うことだ」「この低賃金で成長？家族の幸福？」これが組合員・家族の真実の声であり、その不満・失望・怒りに満ちた感情は日増しに高まっている。

会社回答では「直近の業績と経営状況、社員の生活実感、物価上昇等の社会的動向、増加傾向にある有利子負債や様々なコスト上昇など取り巻く環境の厳しさを考慮した結果」と強調した。また、こともあろうか、2022年度夏季手当に関する申し入れ団体交渉妥結時に「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」との確認事項を「労使の合意事項として一字一句確認したものではない」と事実を覆した。この確認事項は組合内外に広く周知してきたが、会社からこの間一度たりとも「事実と反する」との指摘を受けたことはない。

会社は、黒字化を達成するや否や、都合良く解釈し団体交渉に誠実に向き合わず、言葉巧みに事実を矮小化する姿勢に変容した。JR東日本の持続的成長のための必要な事業投資にもかかわらず、その投資によって利益が圧迫される責任を社員に押し付けること自体、企業経営として本末転倒である。私たちは、JR東日本グループのすべての仲間の努力によって成し得た3期ぶりの黒字を「成長と分配の好循環」として、公正・公平に享受されるよう追求し続ける。

中央本部は、回答後直ちに「緊急全機関代表者会議」を開催し、会社回答の欺瞞性を暴き、真実を明らかにするとともに、現場の努力に対する「正当な評価、”生活の豊かさ、を実感できる賃金を実現するための職場討議をつくり、組織拡大につなげることを138名の仲間とともに確認した。

そして、6月8日14:00から夏季手当回答に対し、これまでの組合員の労苦と悲痛な声を真摯に受け止めさせ、以下の3点を改めて確認した。

- ・現場の皆さんには、コロナ禍でありながら感染対策に取り組み、安全・安定輸送や更なるサービス向上にご尽力いただいた結果、3期ぶりの黒字とすることができた。奮闘に感謝申し上げます。
- ・組合員ならびに社員の声をしっかりと受け止めていく。
- ・「変革2027」にあるように、会社の持続的成長をつなげていくためには、社員の働きがい・労働条件向上・健康増進が不可欠であり、それらを取り組むことで社員・家族の幸福の実現を図っていく。

私たちは、決して諦めず”生活の豊かさ、が実感できる労働条件・労働環境の実現に向けて、輸送サービス労組運動を堂々と推し進めていく。それは、組合員が主役の運動であり、すべての仲間と「共創」する実践である。

6月7日、東京都労働委員会において「JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件」に対し、全部救済命令が下された。組合を紹介するパンフレットを配布するという正当な組合活動を行ったことを理由とした処分は、不利益扱いに当たるとともに組合活動を不当に制限するものであると断罪し、会社による不当労働行為の事実が白日の下に晒された。

8月10日には、脱退パワハラ訴訟の判決を迎える。「あったことをなかったことにはできない」と訴え、規制と排除、差別を許さず健全なJR東日本を取り戻すための”正義、を求め、私たちは更に前進し続ける。

すべてのステークホルダーの価値を高めていくことが求められている時代に逆行した非常識なJR東日本を、人間尊重・現場第一の健全な企業へとつくり変えられるのは、一人では弱い労働者の力を結集していくことでしか成し得ない。

誰一人として、傍観者であってはならない！今こそ、JR東日本の未来を創造するために、責任をもって行動するときだ。ともに立ち上がろう！

2023年6月8日  
JR東日本輸送サービス労働組合  
中央執行委員会

差分の支払いを求め更なるたたかいを積み上げよう！

中央本部見解発出！