

JTSU-E 2024 春 物価上昇に負けないベースアップが求められている!

申
24
号



物価上昇に負けない「2024年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

申し入れ項目

ベースアップ

一律 **3,000円** + 基本給の **定率 5%**
地域および等級区分によって定める
エルダー賃金に **一律 18,000円** 加算

第
1
項

「2024年度賃金のベースアップ」について下記のとおり実施すること。

- (1) 「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップ」を基礎に、2024年4月1日に在籍する全社員の基本給を「**一律3,000円+基本給の定率5%**」のベースアップ（定期昇給を含まない）を実施すること。
- (2) エルダー社員のベースアップについては、地域および等級区分によって定めるエルダー基本賃金に**一律18,000円**を加算すること。

定期昇給

昇級係数 **「4」**の完全実施 所定昇級額の **2,000~3,000円**の増額

第
2
項

「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結）」第258条「昇給の実施」について下記のとおり実施すること。

- (1) 2024年度の定期昇給は、**昇給係数「4」として完全実施**すること。
- (2) 定期昇給の基礎となる所定昇給額については、これまで初任給改訂が行われてきた係職1等級に在籍する者へは2,000円、係職2等級から主任職2等級に在籍する者へは3,000円、主務職から主幹職A・B及び技術専任職に在籍する者へは2,000円を増額すること。
- (3) 満55歳以上の社員については在籍する等級の**所定昇給額による昇給を実施**すること。

第
3
項

組合員の生活設計とこころの豊かさの実現に向けて下記のとおり実施すること。

- (1) JR東日本グループ内における労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう業務委託費の引上げを行うなど親会社としての責任を果たすこと。
- (2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と70歳までの継続雇用制度を確立すること。
- (3) 第2種特別休日制の適用者については、年間休日を120日とすること。また、第1種特別休日制の適用者については、第2種特別休日制の改定に準じて取り扱うこと。

第
4
項

今申し入れに対する回答は、2024年3月15日までにを行うこと。

一掃運動を積み上げ、2024年度賃金のベースアップと労働条件向上を実現しよう!

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

JTSU-E 春
2024

ベースアップ

3月1日 第1回団体交渉を行う!

全組合員の力で要求実現を勝ち取ろう!

一律 3,000円 + 基本給の定率 5% 昇級係数

地域および等級区分によって定める
エルダー賃金に一律 18,000円 加算
所定昇級額の

定期昇給

「4」の完全実施 2,000~3,000円の増額

組合要求趣旨

- 第3四半期決算は、連結で全てのセグメントが増収増益となり、4月27日に公表した業績予想を大幅に上方修正した。合わせて株主配当の修正も行われ、期末配当について当初予定の55円から約27%増の70円に引き上げられている。厳しい経営状況を社員一丸となって払拭した好決算を象徴し、次こそは自分たちの番だと職場は期待に満ちている。
- 昨年の賃金引上げは人間ドックの自己負担額の見直しも同時に回答され、賃金引上げ交渉の直前に示された初任給の見直しも合わせて「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベア」は総合労働条件改善の一環とも捉えられるような回答であった。現在、矢継ぎ早に手当新設が行われ、初任給の見直し以外は全て基準外賃金・手当として新設され、生活水準を決めるベースとなる基本給・基準内賃金の引き上げには至っていない。
- 今のJR東日本は、年功型賃金体系をベースにして、技術集積型産業である鉄道事業に相応しい賃金体制を維持・発展させてきた。コロナ禍以降、変革や融合と連携、柔軟な働き方など、私たちを取り巻く環境は大きく変化し、一人ひとりの労働密度が高まったと同時に、様々な経験を積み重ねることもできた。この労働の質の高まりは、これまで労使で一致させてきたように「一年間の労働における経験やそれに基づく知識が向上し、それを業務に転嫁していくための評価分としてあるもの」という定期昇給として保障されなければならない。
- 定年までJR東日本のために働き続けた先輩たちの労働環境、就労機会の提供も企業としての責任であり、年金減額など生活不安を放置せず、問題解決に向けた基本姿勢を今交渉で示し、企業責任を果たすことを強く求める。
- 「JR東日本グループ経営方針」の中では、3つの柱が掲げられ、その1つとして「安全・安定輸送を前提に収益を伸ばしていくこと」と書かれているが「収益」や「キャッシュフローの最大化」が強く打ち出されている経営方針は、福知山線事故当時、「稼ぐ」ことを第一に掲げたJR西日本の経営理念があったように、安全に対するウエイトは極めて低いと指摘せざるを得ない。

- 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、日々の業務の着実な遂行をするとともに、この間の組織再編や融合と連携による様々なチャレンジにより当社グループのサステナブルな成長に向けて取り組んでいることに対し改めて感謝を申し上げる。
- 第3四半期決算では営業利益(単体)2,297億円の黒字を計上。1月の鉄道営業収入は対前年110%の利用状況だが、中長距離収入は当初の目標を下回っている。
- 新賃金と夏季手当について、貴側と真摯かつ精力的に必要な議論を十分に尽くすことを前提に、早期の合意を念頭にスケジュール感をもって進めたい。改めて「新賃金・夏季手当」の同時検討を要請される!

会社の現状認識

労使で以下の点について認識の一致を確認!

- 社会情勢、ベア実施の機運が高まっている。これまでとの違いは取り巻く環境が明らかに違う。労働条件向上、処遇改善、健康増進などを通じて社員・家族の幸福の実現、そしてグループ全体の成長に繋げていくものである。
- 賃金のベースアップについては、第3四半期決算の営業利益は大きく改善が図れており、上方修正も行っている。年始のマスコミインタビューでの社長発言に踏まえ、その実現に向けて現状認識を見て適切に判断していく。
- 期末手当については、過去の水準と比べれば、コロナ禍の時は低水準であったのは事実だが、安心して働ける環境をつくる、すなわち働きがいを如何に創出していくのかという視点をもって臨む考えである。
- (期末手当の金額を) 低く抑えようという考えは毛頭ない。労働条件の向上の最たるものは賃金であり真摯に議論し向き合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

JTSU-E
2024 春

ベースアップ

3月4日 第2回団体交渉を行う! その1

一律 3,000円 + 基本給の定率 5%
昇級係数

地域および等級区分によって定める

エルダー賃金に一律 18,000円 加算
所定昇級額の

定期昇給

「4」の完全実施

2,000~3,000円の増額

冒頭、夏季手当を提出した経緯(MAIL NEWS No.176参照)を踏まえ、本交渉に臨むことを改めて訴える!

組
合

第1回交渉においても、新賃金と夏季手当を同時に議論することを要請された。すべての仲間が理解・納得できる、同時に議論することでの組合員の利益・メリットについて議論し、4点について労使の認識一致を図ってきた。共通基盤を確立したからこそ、夏季手当の申し入れ提出を判断するに至った。双方の問題意識を合わせ、賃上げに向けた社会的機運も受け、議論の時間を確保してのベースアップの議論を要請する。

社
会

新賃金と夏季手当を合わせて検討することは、年取ベースでの生活設計が立ち、一定の合理性があることから社員・家族の幸福の実現につながっていく。取り巻く情勢や課題、また皆さんからの声をもとにした団体交渉に信義誠実に臨んでいく。

第

1
項

- 「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップ」を基礎に、2024年4月1日に在籍する全社員の基本給を「一律3,000円+基本給の定率5%」のベースアップ(定期昇給を含まない)を実施
- エルダー社員のベースアップについては、地域および等級区分によって定めるエルダー基本賃金に一律18,000円を加算

今もなお続く物価上昇に対し労使の共通認識が一致したことから基本給の引き上げを強く求める!

組
合

- ✓ 昨年の3.78%を上回る賃上げを実施したものの、物価上昇の中で対応ができておらず、生活水準が低く抑えられている。したがって、JR東日本グループ全体をけん引するためにも、ベースである基本給を引き上げるべきだ。
- ✓ 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」物価上昇は鈍化したものの収まってはいない。我々の要求は極めて妥当な要求である。
- ✓ デフレ脱却の千載一遇のチャンスとまで言われ、今こそ賃上げの必要性がある。赤字脱却、そして黒字基調をつくり出し、堅調に推移している。サステナブルな成長を実現している社員に今こそ賃上げを!
- ✓ 職場を引っ張ってきたのは、この間処遇改善がなされていない中間層だ! 会社は将来のことしか言わないが、この黒字決算さらには上方修正に至るまで奮闘してきた。株主配当は増やしたのだから、同じステークホルダーである社員に還元すべきだ!

社
会

- 昨年度3.78%の賃上げを行ってきた。物価上昇について回答書にも記載しており考慮している。物価上昇は今も止まっていない。昨年上げたから良いとは思っていない。基準内賃金の引き上げは職責・職能、資格・等級などにに基づき判断していく。
- 日々の業務の着実な遂行、チャレンジによってサステナブルな成長、そういったものが今の業績に繋がっており感謝申し上げる。基準内賃金の引き上げは中長期的に影響を及ぼすことから慎重な判断が必要。様々な手法や角度で処遇改善を行ってきたが、基本給を蔑ろにせず検討していくスタンスは変わらない。
- 物価上昇したから賃上げを必ず実施するわけではないが、物価上昇は社会情勢の一つであり、生活水準は勘案すべき要素である。成長と分配の好循環と述べてきたが、賃金引き上げをしていきたい考えもある。
- 基本給を上げるだけでは良いと思っている訳ではなく「ジョブ型特別措置」「博士号特別措置」など手当・基準外賃金、改善を図る場合もある。
- 株主配当は4割ほどコロナ禍で減ったが、社員の賃金を4割減らしたわけではない。配当が10%増えたから賃金が10%増やせるわけではないが、現場の努力に報いたいスタンスは変わらない。



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

JTSU-E
2024

全組合員の方で
要求実現を勝ち取ろう!

3月4日 第2回団体交渉を行う! その2

施策による生産性向上分の元にした原資を還元すべきだ!

組
合

- ✓ 生産性向上を現場では担ってきたことが業績に表れている。きちんと還元すべきだ! 今行っている成長投資、長期債務の増加は経営判断であり、社員還元しない理由にはならない! 社員への投資としてデジタル化、教育・研修も行っており生産性は向上している!
- ✓ 税制の活用について賃金引上げによる法人税の優遇税制を利用しているのか。
- ✓ 構造的な賃金引き上げと経団連は言うが、会社としてどのように考えているのか。

会
社

- 生産性向上の結果が原資として、どこかにプールされているわけではなく。明確に示すことは難しい。
- 成長投資をして会社の持続的成長を目指していく。キャッシュフローだけをもって、将来が明るい・暗いと判断するものではない。社員への投資にネガティブな考えを持ったことはなく、取り組み続ける。
- 税制など活用して処遇改善は行っていく。
- 構造的な賃金引き上げという考えに明確な答えは持ち合わせていないが、何かを蔑ろにするわけではなく、特定のもの縛られることなく、幅広く処遇の改善は行っていく。

- 所定昇給額については、これまで初任給改訂が行われてきた係職1等級に在籍する者へは2,000円、係職2等級から主任職2等級に在籍する者へは3,000円、主務職から主幹職A・B及び技術専任職に在籍する者へは2,000円を増額、また満55歳以上の社員については在籍する等級の所定昇給額による昇給を実施

定期昇給は業績連動する性質のものではない!

高まった労働の対価として昇給係数「4」の完全実施を強く求める!

組
合

- ✓ 融合や連携、組織再編などにより社員個人の能力・知識・技能・経験は高まっている! 昇給係数「4」の完全実施を強く求める!
- ✓ 現行制度によって55歳以上の社員も異動し様々な業務を担っている。現在行われている施策は年齢に関係な経験・能力が発揮されるものであり55歳以上の社員についても定期昇給を実施すべきだ!
- ✓ 望まない転勤によって心身に不調をきたしてしまう組合員・社員も生み出している。会社はフォローしていくと言うが、そもそも「新たなジョブローテーション」施策がなければ心身に不調をきたすこともなかった。働きがいの実現からは程遠い。「新たなジョブローテーション」の撤廃を求め強く求める!

会
社

- 現下の業績・社会情勢などを踏まえた上で決定していくものであり、係数「4」以内で実施するものである。係数を低く抑える考えはない。
- 令和2年度は新型コロナで大変厳しい業績で係数「2」という判断を行った。その時と比べるとそこまで厳しい業績ではないという言える。
- 55歳以上の定期昇給実施については、就業規則で定められているものではあるが、声を頂き、様々な検討していく考えである。
- ジョブローテーションについて、心身に不調をきたした社員の復帰を会社としてサポートしていく。安全・質の高いサービスレベルの向上につながる考えは変わらない。



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

JTSU-E 春 全組合員の方で
2024 日 要求実現をかち取ろう!

3月5日 第3回団体交渉を行う!

組合員の生活設計とこころの豊かさの実現に向けて下記のとおり実施すること。

- (1) JR東日本グループ内における労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう業務委託費の引上げを行うなど親会社としての責任を果たすこと。
- (2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と70歳までの継続雇用制度を確立すること。
- (3) 第2種特別休日制の適用者については、年間休日を120日とすること。また、第1種特別休日制の適用者については、第2種特別休日制の改定に準じて取り扱うこと。

グループ会社・エルダー組合員の悲痛な職場現実・声を訴える!

組

- ✓ 寝室が足らず長椅子で仮眠したり、ロッカーの前に布団を敷いて休養する等、劣悪な労働環境はJR本体として改善を図るべきだ!
- ✓ 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では55歳以上の働く環境についての整備が求められている。受託した会社による効率的な運用が目指された結果「要員が足りない」という悲痛な叫びが上がっているが、委託した通りに行なわれているか本体として確認しないのか。
- ✓ 「物価上昇で生活が苦しい」という声が上がっている!
- ✓ エントリーシートなど、65歳以降の雇用も取り組まれているが、定年延長に関する考え方は。本人希望・知識・技能に基づく就労環境の確保を!

合

会

社

- グループ会社の処遇はグループ会社の専決事項であるが、業務委託費は時々の状況を見て適切に支払っていく。本体で管理している建屋については、優先順位はあるが環境改善は引き続き取り組んでいく。
- エルダー社員は能力・経験・知識・本人希望・通勤事情などを考慮して、雇用先を提案している。不安などあれば出向者相談窓口を活用して欲しい。要員については、契約した内容と異なる内容での業務はあってはならないが個別具体的には把握していない。
- エルダー社員の賃金水準は生活がすぐに息詰まるとは考えていないが、現状維持ではなく、引き続き労働条件向上に取り組んでいく考えである。
- 高齢化が進む中、意欲・能力に応じた働ける環境を法令に則り対応していくことが企業の責務であり大きな課題である。有効求人倍率の低下ですべてが希望通りとはならないが、最大限マッチングして進める考え方は変わらない。

グループ会社の処遇改善は本体として責任を持って行っていくことを確認!

仕事と生活の調和のために「働き方改革」が働かせるためのものであってはならない!

組
合

会
社

- ✓ 期末手当の支給推移で示された国家公務員は、週休3日制の導入で労働条件改善が行われている。我々が求める休日増や労働時間短縮についての考え方は。乗務員勤務など様々な勤務種別がある中で、統一することを考えているのか。
- 他企業の平均と比べると労働時間・休日数ともに遜色はない。フレキシブル欠勤や保存休暇の使用条件拡大等で年間総労働時間の一部を休むという考え方もある。統一していく考えは現時点では無いが、働く仕組みが変わっていくなかで検討は続けていく。

決算予想の上方修正は我々の奮闘があったからだ! 賃上げなくして労働なし!
他企業では満額回答が相次ぎ、突出感はない!! 満額回答を強く求める!



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

2024,03,08 NO. 191

ベースアップ 所定昇給額と同一の額及び4,000円を加える。
エルダー賃金:基本賃金に6,000円を加算 テンポラリースタッフ:時給に70円加算

定期昇給 昇給係数「4」での実施
令和6年4月1日現在、満55歳未満の社員のみ実施

ベースアップは物価上昇を考慮した生活の維持・向上分でありそれは誰にも等しくあるべきものというベースアップの基本的考え方を基礎とした回答が示されるべきだ!

等級 (一般)	基本給改定		ベア合計
	所定昇給額	加算額	
主幹職 A	6,600 円	4,000 円	10,600 円
主幹職 B / 技術専任職	6,300 円		10,300 円
主務職	6,000 円		10,000 円
主任職 2 等級 / 1 等級	5,900 円		9,900 円
指導職 2 等級 / 1 等級	5,500 円		9,500 円
係職 2 等級	5,000 円		9,000 円
係職 1 等級	4,000 円		8,000 円

社員間で過去最大の格差が発生!



エルダー賃金の 6,000 円の加算では物価上昇に追い付いておらず、不十分だ!

社員ベア平均: 10,598 円
※基準内賃金として

ベースアップと夏季手当を同時検討した回答が示されるも、夏季手当を低く抑える手法であることが明らかに! 誤魔化しだ!

申 31 号 「2024年度 夏季手当」並びに「2023年度 年度末手当」の支給を求める申し入れ

夏季手当 2.7 ヲ月分 昨年の夏季手当 2.5 ヲ月+5万円 (約 2.65 ヲ月分)

直近の業績で判断すると回答を繰り返すも低額回答にとどまる! 満55歳以上への定期昇給実施・年度末手当についてはゼロ回答!

エルダー賃金改定・所定昇給額を算出基礎とするベア等課題が残ることから席上妥結せず、持ち帰り・検討を通告!



「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
2024 春

ペアは物価上昇分を考慮した生活の維持向上分、ペ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

- ✓ **ペ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。**
- ✓ **ペ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

2024,03,15

NO. 209

申32号団体交渉終了後
全地本代表者会議を開催し

2024年度賃金のベースアップ 夏季手当

JTSU-E 春
2024 春

妥結

すべての社員に適用される賃金制度は 公正公平でなければならない！

「令和6年度新賃金・夏季手当のポイント」を用いた回答は
会社の欺瞞性と対外的に注力した手法であり、
組合員と社員を置き去りにした経営姿勢は決して許されない！

妥結にあたり労使で以下4点について確認！

- 労働条件の向上、処遇改善、健康増進などを通じて社員・家族の幸福の実現、そしてグループ全体の成長に繋げていく。
- 働きがいを出るために処遇改善に継続して取り組む。
- 安心して働ける環境をつくる。
- 労働条件の最たるものは賃金であり真摯に労使議論を行っていく。

会社の“ごまかし”によって必要な人に賃金・手当が行き届いていない現実を直視し
誰もが働きがい・生きがい・心の豊かさを実感するために、大きく歩み出そう！

JTSU-E 2024 春 2024年度賃金のベースアップ・夏季手当

“すべての仲間”との「団結」と「連帯」を基礎に、
人の心と生きがいを取り戻し、“真の笑顔と活気あふれる職場”を創造のために起ちあがろう！

J R東日本輸送サービス労働組合はすべての仲間の利益を守るために、昨年10月の年末手当交渉以降、申24号、申31号、申32号まで職場討議を基礎にした物価上昇に負けない生活の豊かさを求め続けてきた。そして職場から創造してきた運動の到達点を確認し、賃金のベースアップと夏季手当について「妥結」する判断に至った。

2024年3月8日、過去にないスピードでJR東日本が示した「16,973円(5.01%)」という過去最高水準の賃金引上げ額を引き出したことは、組合員と一丸となってつくり上げた運動の成果以外の何ものでもない。しかし、労働組合に執拗なまでに新賃金との同時検討を要請し続けた夏季手当は「2.7ヶ月」という現実にとどまるなど、コロナ禍と赤字経営の困難を乗り越えた者にとって期末手当の支給水準が回復を見せない実態や、所定昇給額をベースの算出基礎にすることに固執し続けるJR東日本の姿勢に誰もが失望感を抱いていることも紛れもない事実である。その意味で、JR東日本輸送サービス労働組合が目指す「組合員のための運動」の“最高到達点”に達したとは言えない。

申24交渉での①労働条件向上、処遇改善、健康増進などを通じて社員・家族の幸福の実現、そしてグループの成長に繋げていくものである。②年始の社長発言に踏まえその実現に向けて現状を見て適切に判断していく。③安心して働ける環境をつくる。働きがいを如何に創出していくのかという視点を持って臨む考えである。④労働条件の向上の最たるものは賃金であり安心して働ける環境をつくる、働きがいをいかに創出していくのか真摯に議論し向き合っていく。という確認を基礎に、人の心と生きがいを取り戻し、未来(あす)への希望と“真の笑顔と活気あふれる職場”を創造するまで歩みを止めず進み続けることが重要だ！

輸送サービス労組は、妥結にあたって「黒字化を達成し、JR東日本を守り抜いてきた組合員、それを支えてきた家族を置き去りにすることは認めない」とJR東日本の経営姿勢を指摘した。それは「令和6年度の新賃金・夏季手当のポイント」からも明らかなように、新賃金と夏季手当の回答を誇張し、前年度の改定事項を2024年度実施であるかのように見せかけ、申32号交渉では「多く見せる・高く見せることは問題ない」と平然と回答するなど、意図的に社会からの過大評価を受けるために社員を欺いたからだ。労働条件とは、すべての労働者にとって公正・公平に適用されなければならない。それは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分」として存在する賃金ベースアップも同様であるにもかかわらず、社員の意欲や頑張ろうとする献身性を利用して意図的に「差」を持ち込み、現実から目を背けさせることによって鉄道事業にとって大切な「輪」を壊そうとしているように思えてならない。

輸送サービス労組は「安全」を第一にした企業風土を構築する。そして、安全とヒトへの投資は何よりも重要視されなければならない。それは、経団連が推し進める「自社型雇用システムの見直し」や「年功賃金の破壊」は、働く者が主役の企業風土を変えるものだからだ。

賃上げなくして労働なし！働く者なくして企業なし！^{あす}真実の声なくして未来はなし！

今こそ声を上げよう！仲間と共に起ちあがろう！すべての仲間とともに、真の笑顔と活気あふれる職場をつくり上げるために、JR東日本輸送サービス労働組合と一緒に歩み出そう！

2024年3月15日
JR東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員会

妥結にあたっての

中央本部見解を発売！