

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

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年3月期第3四半期決算では、新型コロナウイルス感染症の影響の縮小に伴い鉄道、エキナカ、ホテル、S Cの利用が堅調に回復したことなどにより、営業収益は3期連続の増収、第3四半期決算としては営業収益2兆0,010億円(前年同期は営業収益1兆7,270億円)、これに伴う営業利益は2,985億円(前年同期は営業利益1,120億円)、経常利益は2,596億円(前年同期は経常利益874億円)、親会社株主に帰属する四半期純利益は1,852億円(前年同期は親会社株主に帰属する四半期純利益725億円)となり、3期ぶりに全てのセグメントが増収増益となりました。さらに、最近の業績の動向等を踏まえ、昨年4月27日の2023年3月期決算発表時に開示した2024年3月期(2023年4月1日~2024年3月31日)の業績予想および1株当たり配当予想を修正することを公表しました。

この業績結果は、私たちが安全とその先にある安心の輸送サービスを提供し、お客さまに近い場所における価値創造や収益確保に果敢に挑戦し、“黒字基調の健全経営”の実現を図るために奮闘してきたからこそその成果です。

コロナ禍以降「変革2027」の実現のための各施策として「融合と連携」「柔軟な働き方の実現」「組織再編」などを行い生産性の向上を図ってきました。しかし、そのことによる職場実態は、時間外労働が毎月30時間を超えているという業務過多、休日出勤が常態化していることなど弊害として現れています。まさに、業務量に見合った要員が配置されていないと言え、健康経営とは逆行した正常な業務運営に程遠い状況が散見されています。

他方、これら会社施策により一人ひとりの役割は大きく変化し労働密度は高められてきたにもかかわらず、その労働の価値と量に対して正当な賃金が支払われているとは言えません。これまでの賃金引き上げでは、2023年度の新賃金回答において3.78%の賃上げ(定期昇給含む)が行われ、3年ぶりのベースアップ(以下、ベアと記す)実施が行われましたが純ベア額は5,957円であり、物価高に対しては到底及ぶものではありません。さらに、昇級係数2カット(2021年4月)ならびに期末手当は低水準であったことは今なお私たちの生活に大きな影響をもたらし続けられており、生活の豊かさを実感するに至っていません。

物価上昇に対する賃金引き上げの必要性の社会的機運は過去例を見ない高まりを見せています。経団連は「物価上昇に負けない賃金引き上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務」と考え方を表明し、ベアに対しても「有力な選択肢として検討することが望まれる」という基本姿勢を明言しました。深澤社長も呼応するように「昨年度は3.8%の賃上げを行いました。昨年並み、

あるいはそれ以上どこまで出せるかというのはこれから検討してきたいと思っております」と発言されています。

厚生労働省が2024年2月6日に発表した2023年の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上の事業所）によると、1人あたりの賃金は物価を考慮した実質賃金で前年比2.5%減となり2年連続のマイナス、2023年12月は前年比1.9%減の21ヵ月連続のマイナスとなりました。このことから物価高に賃金上昇が追いつかない状況が続いていることは明白です。さらに消費者物価指数(生鮮食品を除く)の上昇率の見通しについては、2024年度は2.4%、2025年度は1.8%となると推定されており、働く者に襲い掛かる物価上昇の波は日に日に大きくなっています。このことから「物価上昇に負けない賃金のベースアップ」の実現が必要不可欠であることは言うまでもありません。

JR東日本は、2024年3月期の通期業績予想について、お客さまのご利用状況の回復と資源価格が想定より低廉に推移したことなどの理由から売上高の増加に加え、営業利益、経常利益及び親会社に帰属する当期純利益(当期純利益)は連結・個別ともに前回予想を上回る見込みを公表し、株主年間配当金予想(期末)を55円から70円に引き上げました。これらに鑑みればステークホルダーである労働者への還元を同様に実施されることは必然です。

今ほど物価上昇に負けない賃金引上げの必要性が語られ、社会問題にまで発展している時はありません。鉄道を起点とした安全で安心した輸送サービスを持続・発展させていくために、人材の確保・定着と技術継承・人材育成を労使の共通認識とすべきであり、その実現には利益を企業内に留めるだけでなく「労働力の価値」に対して正当に投資することが必須です。JR東日本グループに働く組合員が、“働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を実感できる環境と労働条件を確保することが求められています。

賃金が「労働力の再生産費」という性質であることを基本に据え、ベアは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分は誰にも等しくあるべきもの」「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」また、定期昇給は「1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」との労使認識一致に踏まえ、かつ「物価上昇に負けないベースアップ」「歪んだ賃金カーブの是正」「年功型賃金制度の堅持」を基礎に、明日への希望をもてる賃金引上げ交渉を建設的につくりあげるべきと考えます。

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. 「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。

2. 「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。
3. 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。
4. 今申し入れに対する回答は、2024年3月15日までに行うこと。

以 上