

JTSU-E 夫 2024 夫 大きく改善した JR 東日本の決算状況 株主だけでなくステークホルダーである労働者への還元を!

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 3月4日 提出

第
1
項

夏季手当 基準内賃金の 3.5ヶ月分 要求

(エルダー社員：基本賃金の)

「2024年度 夏季手当」について下記のとおり実施すること。
(1) 「真の笑顔と活気あふれる職場」を取り戻すために、基準内賃金(エルダー社員は基本賃金)の3.5ヶ月分を支給すること。
(2) 支払い指定日は、2024年6月28日までとすること。

第
2
項

年度末手当 全社員一律 30万円 要求

(エルダー組合員を含む)

「2023年度 年度末手当」について下記のとおり実施すること。
(1) 2024年3月期期末決算における好業績に踏まえ、“こころと生活の豊かさ”を保障するために、全社員(エルダー組合員含む)に一律30万円を支給すること。
(2) 支払い指定日は、2024年4月30日までとすること。

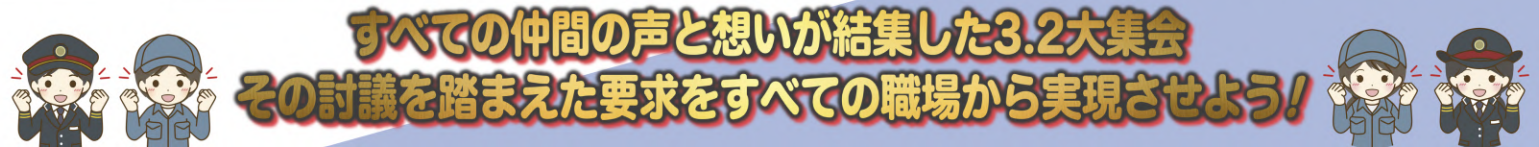
第
3
項

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、安全投資においては「選択と集中」を実行し、現場力の向上を図ること。

第
4
項

この要求に対する回答については、団体交渉による協議の進捗を踏まえ決定すること。

第1回団体交渉は 3月5日(火) 16時45分～





「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

3月5日 団体交渉開催！（その1）

JTSU-E 春
2024

夏季手当

基準内賃金の
(エルダー社員：基本賃金の)

3.5ヶ月分

年度末手当

全社員一律
(エルダー組合員を含む)

30万円

組合要求における趣旨説明を行い

会社から直近の業績等の回答を受け交渉実施!!!

■ 組合要求趣旨

- バアと夏季手当は別々に議論するという基本スタンスは変わらない。期末手当が業績反映という性質を持つ以上、夏季手当については従来通り期末決算の実績に踏まえて議論すべきであるが、「賃金のベースアップ」に関する趣旨説明では、これまでになく長い時間をかけた議論の末、会社が要請する「新賃金と夏季手当の同時検討」に対して必要な「4つの共通基盤」を確認してきた。そして、3月2日の大集会での議論も踏まえて要求提出へと至った。
- 「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、安全投資においては「選択と集中」を実行し、現場力の向上を図ることが重要になる。この「人」への投資と「安全」への投資は表裏一体にある。人への投資を怠れば離職や採用者数減につながり、企業は人で成り立つ以上、その存続が危ぶまれる。一方で、安全への投資を怠れば、命の危険に直面し、信頼の失墜は企業経営の危機を招く。総武快速線東京トンネルでの崩落事故や新幹線の架線垂下、中山駅での墜落事故など事象が後を絶たない。JR東日本の信頼は「安全」であり、安全への投資は、工事費だけの問題ではなく、各系統で業務に従事する人たちへの投資があって、働きがいや意欲が向上し、安全に作業に集中できる環境が整備されていくことに繋がる。全社員の労働条件向上は親会社としての責任だ。
- 「融合と連携」「組織再編」により働き方が大きく変わり、上部機関からの権限委譲によって経営に参画する意識だけでなく、企画、安全に対する責任を負って日々の業務を担っている。
- 上方修正した2023年度の当期純利益は1,100億円であり、この純利益の中から株主配当（JR東日本株約3億7800万株、1株あたり年間125円の計約475億円）を支払い、残った利益は私たちが汗して稼いだものであり、この利益は私たちが労働者に還元されるべきである。これまでの苦勞に應えるに相応しい手当として、予想されている当期純利益1,100億円の15%の額をエルダー社員も含め全社員均等に配分することとし、年度末手当として平均基本給の約1ヶ月分に相当する「全社員一律30万円の年度末手当」の支給を強く求める。

■ 会社回答

- 直近の状況は、1月期の鉄道営業収入は対前年110%まで回復している。しかし、当社でコントロールできる幅が小さい営業費用が増加傾向であることはリスクである。
- コロナ前の9割まで回復していることは事実である。上方修正も行ってきたが、計画を達成できるように取り組んでいく。



「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

3月5日 団体交渉開催！ (その2)

▶▶ 第1項

「2024年度 夏季手当」について下記のとおり実施すること。

- (1) 「真の笑顔と活気あふれる職場」を取り戻すために、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の3.5ヶ月分を支給すること。
- (2) 支払い指定日は、2024年6月28日までとすること。

物価上昇も踏まえることの方向性は認識一致！生活設計が立てられる満額回答を強く求める！

- 組合**
- ✓ 上方修正した当期純利益予想をすでにクリアしている。満額回答で適切に配分し、社員に報いるべきだ！
 - ✓ ムリ・ムダ・ムラな職場運営が目に見える状況には、納得が出来ない！ベアの実施、夏季手当も含め、人に投資していくべきだ！
 - ✓ 好調な業績推移、物価高は依然として2%以上であることを踏まえ、明るい未来を展望できる回答を！
- 会社**
- 第4四半期に業務委託費や工事費が多く計上されることから、すでに上方修正した目標を達成しているということではなく、慎重に判断していかねばならない。
 - 不要な物を購入している認識はないが、導入する時期・内容を精査し判断していく。
 - 期末手当においても物価上昇を考慮してきた。現状を取り巻く状況として踏まえた上で判断していく。

▶▶ 第2項

「2023年度 年度末手当」について下記のとおり実施すること。

- (1) 2024年3月期期末決算における好業績に踏まえ、「こころと生活の豊かさ」を保障するために、全社員(エルダー組合員含む)に一律30万円を支給すること。
- (2) 支払い指定日は、2024年4月30日までとすること。

好業績における年度末手当の必要性を堂々と主張する！

- 組合**
- ✓ 初めて年度末手当を申し入れた。そのことに対しての会社の受け止めは、過去には発足から20年や完全民営化のタイミングで旅行券の支給などが行なわれ、奮闘してきた社員に報いてきた。赤字を乗り越えてここまで奮闘した社員に報いるべきであり、新たな魅力として創出していくべきだ！
 - ✓ 「働きがいを高めていく」と言うが、「新たなジョブローテーション」による異動で働きがいは失われている！
 - ✓ 直近の業績を見て夏季手当を判断していくが、最終的な業績を見ての判断とはなっていない。年度末決算は当期純利益を原資として、公平公正にステークホルダーである労働者への分配を求めるものだ！コロナ禍から黒字基調となった今はターニングポイントである。施策に対する努力への貢献度は年度末手当に包含されるものである。
- 会社**
- 就業規則・制度に定めのない手当と認識している。制度を変えて支給していく考えはないが、提起は受け止め今後の状況を見ていく。処遇改善に向けて今後も進んでいく。
 - 今いる社員に対してエンゲージメントを高めるのは賃金も一つの要素であるが、働きがい・やりがいを高めることも一つである。

様々な施策を担い、更には収益もつくり出してきた！今こそ年度末手当の支給を！

▶▶ 第3項

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、安全投資においては「選択と集中」を実行し、現場力の向上を図ること。

収益を伸ばすことに主眼をあくあまり、「安全」が掛け声で終わることがあってはならず、必要な投資を行うべき！

- 組合**
- ✓ 安全が最優先である。「稼ぐ」ことを掲げてもお客さまからの信頼がなければ成り立たない。先日の新幹線での架線垂下の事象を見ても、今ある設備の維持更新もままならなくなっている！
 - ✓ ヒト起点になっていないから事故事象が多発している！人を減らすことが目的になり施策を進めた結果、いのち・安全を脅かす事象が後を絶たない。現場の声を聞くコミュニケーションも取れていない！
- 会社**
- 安全はトッププライオリティ。安全設備が収益につながるわけではないが、そういった設備によってつくり出される信頼が、収益確保につながっていく。安全に必要な投資を行う方針は変わらない。
 - 会社としてはコミュニケーションを取りながら、新たな技術なども活用していく考えだが、人への投資と安全への投資は別個のものではない。

人への投資は新賃金・夏季手当に限らず今後も行っていくことを確認！
申24号も踏まえた3期日の団体交渉に基づく満額回答を強く求める！



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!

ベースアップに **2,600 円** 約 **4,600 円** 格差が発生している!

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ヶ月+5万円 (約2.65ヶ月分)

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!

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！