

JR東日本に「真の笑顔と活気あふれる職場」を取り戻そう！ 経験労働を重視した鉄道業にふさわしい賃金のあり方を考えよう！



JR 東日本による労組脱退パワハラを許さない怒りの決起集会 (2023/08/10)



ヒューマンエコロジークラブ主催
《ブッシュクラフトキャンプ》 (2023/08/30-31)



3 地本レールクラブ主催
《VSE ラストランツアー》 (2023/05/28)



2023 年賃金引上げ勝利！生活の豊かさ実現！
地域交通の未来と雇用を考え、笑顔と活気ある JR 東日本グループを創造する
3・4 大集会 (2023/03/04)

私たち輸送サービス労組は、JR 東日本グループで働くすべての仲間が人間らしく、労働者らしく、家族とともに心豊かで笑顔あふれる生活を送ることを求め「すべての仲間のために」をスローガンに掲げ、すべての人権を尊重し、生きる権利を守るために組合員一人ひとりが主役である労働組合です。

多くの命を輸送する鉄道は、安全の確保が最優先されなければならず、そこで働く私たちには安全に対する高度な倫理観が求められます。鉄道業の安全はチームワークで支えられていることから、社員間の過度な競争による利己主義が蔓延る状況は、回避しなければなりません。

JR 東日本は、労働条件の最たるものである賃金について、2014 年以降、ベースアップにも所定昇給額を算出基礎としたベースアップ＝「格差ベア」を繰り返してきました。私たちは「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る」との基本的な考え方から、この「格差ベア」に反対してきました。なぜなら、職責に応じた処遇は、人事・賃金制度上の「所定昇給額」によってすでに考慮されているからです。したがって、私たちは賃金引上げや期末手当を求める団体交渉で、誰もがコロナ禍や未曾有の物価上昇に見舞われた現実を正しく認識し、全組合員の奮闘に対する正当な評価と真つ当な還元を訴え、賃金や期末手当へ平等に反映させることを求め続けています。

現在、職場では「変革 2027」の実現に向け「労働の複務化」など様々な施策が進められ、私たちの日々の「労働の価値」が高められています。この労働力に対し、適正な賃金が支払われているのか、自らの労働とは何か、労働の価値に対する手当などを考え議論を深めていくことが必要です。

私たちは、すべての仲間と共に手を携え「安全」を守る使命と責任を全うし、「働きがい」「生きがい」「心の豊かさ」を実感できる JR 東日本を実現するために奮闘していきましょう。そして「真の笑顔と活気あふれる職場」を取り戻すために、今後の期末手当や賃金引上げを求める団体交渉で、要求の満額回答に向け、すべての職場から運動をつくり出しましょう！

1. ベアに格差を持ち込むべきでない!

～ 安全を守るためにチームワークは不可欠! 鉄道業には過度な競争はいらない! ～

1. 賃金は労働力の再生産費

賃金とは、私たち労働者が会社へ提供した「労働力」への対価として支払われるべきものです。その賃金には「労働力の再生産費」という性質があります。

「労働力の再生産費」

① 提供した労働力を

回復させるための費用

衣食住に係る費用
医療費・健康維持費
スポーツ・娯楽の費用



② 次代の労働力（労働者）を

養育するための費用

出産費用
子供の衣食住に係る費用
子供の学費や部活動費
子供の習い事の費用 など



③ 技術革新に応じた労働力を

体得するための費用

先端技術商品（スマホなど）の
購入・契約・維持費
リスキング・資格取得・
自己啓発に係る費用 など



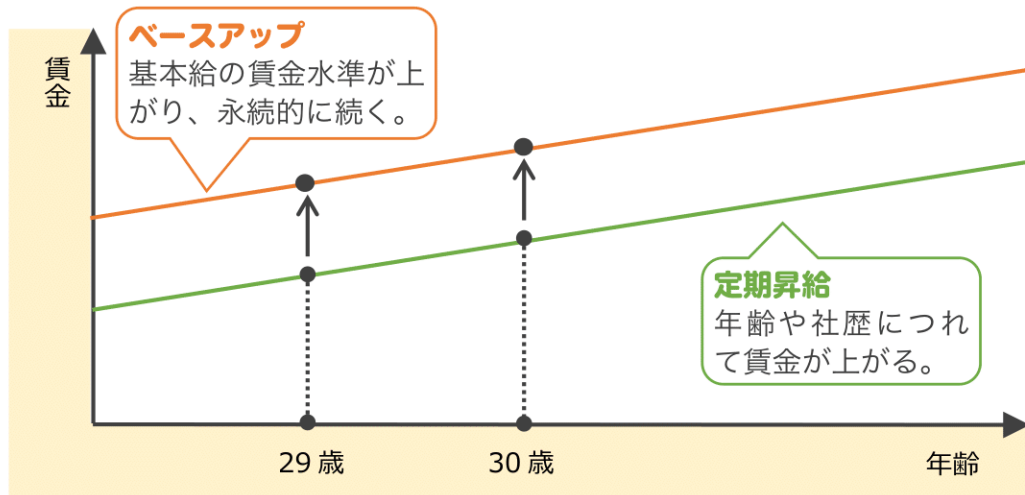
賃金には、上記のように3つの要素があります。しかし、労働力の再生産に必要な衣食住の費用や次代の労働力を再生産するための養育費は、増税や物価上昇によって高騰しています。誰もが同じように影響を受けている中、ベースアップに格差を付けることは、労働力の再生産費に格差を付けることであり、親が低賃金であるから養育費が払えないといった教育格差にまで発展する問題です。

物価上昇や増税は職責には関係なく、労働者全員に関わってくる。

ベアに差を付けることは「労働力の再生産費」にまで差が付くことになる!

2. ベースアップと定期昇給の違いとは

私たちが一生で稼ぐ生涯賃金を上げていくためには、まず基本給を増額しなければなりません。基本給が上がることで、各種手当にも反映されていきます。基本給を引き上げる方法は「ベースアップ」と「定期昇給」の2つがあります。



3. ベースアップ (ベア) とは

ベースアップとは、定期昇給と異なり、基本給のベースを上げることを行います。ベースアップは誰もが同じように影響を受けることから、物価上昇分を考慮した生活の維持・向上のため、全社員一律に行われるべきです。したがって、未曾有の物価高を克服するためにはベースアップが必要不可欠です。

例えば、主幹職の社員と係職の社員が同じコンビニでおにぎりを買う場合、おにぎりの価格は同じです。物価上昇の影響は職責に左右されることはなく、誰もが同じように影響を受けます。

職責によって
モノの価格が変わるものではない

||

物価上昇は
誰にも等しく影響している!

4. 定期昇給 (定昇) とは

定期昇給とは、賃金規程に基づいて基本給を増額することを行います。定期昇給は、1年間の労働で積み重ねた経験に対する評価であり、労働力の価値が向上したことへの対価です。したがって、鉄道という経験工学（経験労働）に適した年功賃金の根幹を成しています。

なお、JR東日本では、毎年4月1日に賃金規程に基づき、所定昇給額分の定期昇給が実施されています。定期昇給は、当たり前のように実施されていますが、私たちは定期昇給を確保していくため、毎年の賃金引上げに関する団体交渉の中で、定期昇給の実施を要求し確認しています。

しかし、会社は2021年度の定期昇給について、新型コロナウイルス感染症の影響での赤字を理由にJRグループでも唯一、昇給係数を「2」としました。これは、定期昇給に経営状況や業績といった考え方をねじ込み、労働力の価値が向上したことを否定しただけでなく、鉄道という経験工学までも否定したものです。

5. 人事・賃金制度の見直しによる特徴

2012年にJR東日本で人事・賃金制度が変わる以前は、勤続年数により自動的に賃金が上がる「年功序列型賃金制度」を採用していました。また、職務（指導職、主任職、管理職等）や職責（車掌や運転士）の試験を受け、賃金が上がる「職務職階級制度」も併せられていました。

2012年度の人事・賃金制度の見直しにより勤続年数を基本としつつ在籍等級に比重が置かれる「**年功賃金・職務職能給制度**」に変わったことからすでに「職責に応じた処遇の差」が加味されています。

① 所定昇給額による差

等級	所定昇給額	等級	所定昇給額
係職1等級	4,000円	主任職2等級	5,900円
係職2等級	5,000円	主務職	6,000円
指導職1等級	5,500円	技術専任職	6,300円
指導職2等級	5,500円	主幹職B	6,300円
主任職1等級	5,900円	主幹職A	6,600円

② 昇格昇給額による差

区分	金額
係職1等級 ⇔ 係職2等級	5,000円
係職2等級 ⇔ 指導職1等級	7,000円
指導職1等級 ⇔ 指導職2等級	6,000円
指導職2等級 ⇔ 主任職1等級	9,000円
主任職1等級 ⇔ 主任職2等級	7,000円
主任職2等級 ⇔ 主務職	5,000円
主務職 ⇔ 主幹職B	6,000円
主務職 ⇔ 技術専任職	6,000円
主幹職B ⇔ 主幹職A	11,000円

③ 管理・教育・技術手当 (役割手当) による差

等級	支給区分
主幹職A	67,000円、62,000円、52,000円、47,000円、42,000円
主幹職B	62,000円、47,000円、42,000円、39,000円
技術専任職	62,000円、52,000円、47,000円
主務職	47,000円、42,000円、37,000円、36,000円

**すでにこれだけの「差」が付く
賃金制度になっている!**

(2023年10月1日より「仕事と育児の両立支援唐の更なる推進」施策の「管理手当等の見直し」により、一律5,000円増額)

6. 所定昇給額を算出基礎としたベースアップは行うべきではない

2014年の春闘では、人事・賃金制度の見直し以降、初めてのベースアップが実現しました。しかし、そのベースアップ額は「所定昇給額の4分の1」とされ、職責に応じた処遇とされる所定昇給額の差を拡大するものでした。

会社は、所定昇給額を算出基礎にする理由を ①分かりやすさ ②納得性 ③公平性 ④職責に応じた処遇と主張しています。しかし、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、誰にも等しく支払られるべきものであり、本来、職責に応じた処遇を図るものではありません。すでに「職責に応じた処遇の差」が加味されている所定昇給額をベースアップの算出基礎にすることは、ベースアップの考え方にそぐわないものであり、職責間にベースアップの「格差」を生むものです。

<2014年のベースアップ額>



係職
所定昇給額 4,000 円 × 1/4
= **1,000 円**



主務職
所定昇給額 6,000 円 × 1/4
= **1,500 円**

**所定昇給額を
算出基礎とすることで
格差が生じた!**

7. 格差ベアは、チームワークを阻害し、鉄道に最も必要不可欠な安全を脅かす

平成17年度支社長方針

「基本」、「実行」、「鍛錬」
そして「成果」へのこだわり

質、量ともに会社の中核を担い、
かつ地域社会から高い信頼と評価を
得られる人財集団

I 稼ぐ

II 目指す

III 守る

IV 変える

V 光をあてる、士気を高める

大阪支社

JR西日本・大阪支社「平成17年度支社長方針」

所定昇給額を算出基礎にした格差ベアが実施されたことで、社員の「自分の評価を上げたい」「試験に受かりたい」「希望する職種に就きたい」といった意識が顕在化しました。

しかし、鉄道のような安全性の確保が最優先される業界では、そこで働く社員には高度な倫理観が求められます。近年のJR東日本の安全問題や人権問題から見えるのは、「稼ぐ」ことを念頭においた利益至上主義である経営の論理に押される形で、社員の倫理観が劣化していることです。JR東日本本体に限らずグループ会社の経営は、自社の存在意義を問い直し、安全第一の職場風土を目指した教育や組織改革を行うべきです。

I. プロローグ ～モードチェンジ～

2023年度「攻め」のポイント

稼ぐ



業務のプロセス
の变革

水平展開と標準化



JR西日本・福知山線脱線転覆事故

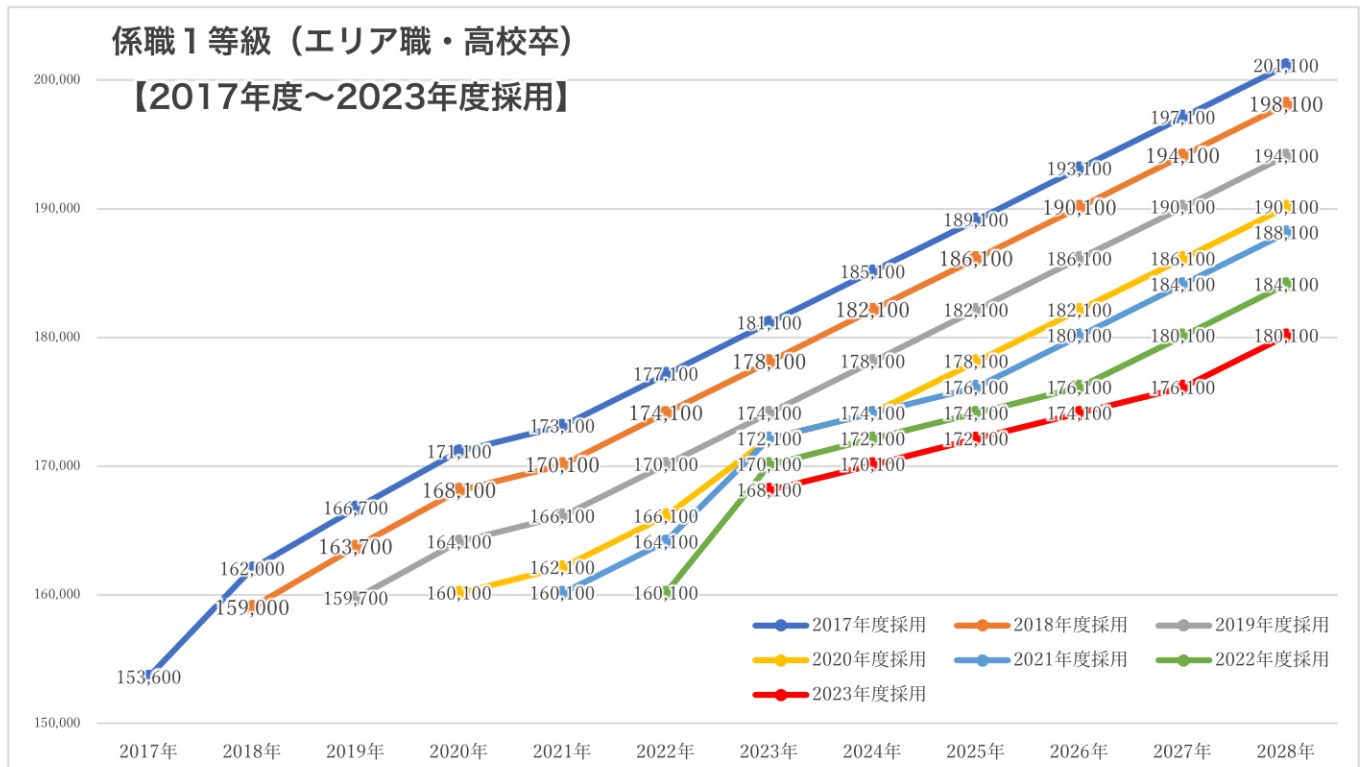
JR東日本「2023年度 首都圏本部経営改革」(一部抜粋)

8. 『初任給特別措置』で賃金カーブに歪みが生じ、

『「変革 2027」の実現に資する就業規則の改正』でさらなる差が拡大!

■ 『初任給特別措置』

JR 東日本は、今年度から『初任給特別措置』を講じ、一定程度の均衡を保っていた賃金カーブに大きな歪みを生じさせました。その結果、2019年度以降に採用された社員の賃金は、経験工学に適した年功賃金が一部否定された形となっています。職場では、このような現状から帰属意識の低下と過度な競争意識が蔓延しています。



■ 『「変革 2027」の実現に資する就業規則の改正』（要旨）

さらに、2023年9月12日に『「変革 2027」の実現に資する就業規則の改正』が提案され、期末手当の成績率（増額）の見直しや基本給の調整の見直しが図られようとしており、さらなる競争がつくり出されようとしています。

1 期末手当における成績率（増額）の見直し

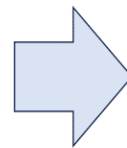
成績率（増額）は、調査期間内における勤務成績に応じて、勤務成績が優秀な者に対し 20/100、15/100、10/100、5/100 及び 3/100 のいずれかを適用する。なお、勤務成績が極めて優秀な者には、30/100 又は 25/100 を適用することがある。

現行

15/100 増
10/100 増
5/100 増

改正

30/100 増
25/100 増
20/100 増
15/100 増
10/100 増
5/100 増
3/100 増



2 基本給の調整の見直し

(1) 社員が賃金規程第 30 条第 3 項に定めるいずれかの発令又は業務内容によりその該当する区分が 2 以上に達した場合又は、車両、施設及び電気の区分の者のうち別に定める資格等を取得した場合、基本給額に 2,000 円を加える基本給の調整を廃止する。

(2) 移行措置

- ① 令和 6 年 3 月 31 日現在において前号の適用対象者のうち、前号の基本給の調整の適用を受けていない者の基本給額に 2,000 円を加える。（適用対象者とは初任給表第 2 の適用者（総合職）および本人の責に帰すべき事由に伴う発令区分の変更を受けた者）
- ② 賃金規程第 13 条第 1 号に規定する初任給表 1、第 14 条第 1 号及び同条第 3 号に規定する初任給額に 2,000 円を加える。

II. 輸送サービス労組結成以降の賃金引上げ・期末手当の変遷

1. これまでの賃金引上げ・年末手当について振り返ろう

■ 賃金引上げの取り組み

時期	要 求	会 社 回 答
2020 年	<input type="checkbox"/> 基本給及び基本賃金を一律 6,000 円（定期昇給を含まない）の引上げ	所定昇給額の 1/10 を乗じた額でのベア実施（平均 684 円） ⇒主幹職 B 以上、技術専任職及び S 等級以上に 200 円加算、主務職及び T 等級は 100 円加算 定期昇給（昇給係数 4）の実施
2021 年	<input type="checkbox"/> 基本給及び基本賃金を一律 3,000 円（定期昇給を含まない）の引上げ <input type="checkbox"/> 定期昇給（昇給係数 4）の実施 <input type="checkbox"/> コロナ禍におけるエッセンシャルワーカーとしての社会的使命と責任に対する特別給付金一律 10 万円の支給実施 <input type="checkbox"/> 医療従事者はさらに 5 万円加算	ベアゼロ 定期昇給（昇給係数 2）の実施
2022 年	<input type="checkbox"/> 基本給及び基本賃金を一律 4,000 円（定期昇給を含まない）の引上げ <input type="checkbox"/> 定期昇給（昇給係数 4）の完全実施 <input type="checkbox"/> 特別昇給（昇給係数 2）の早期実施	ベアゼロ 定期昇給（昇給係数 4）の実施
2023 年	<input type="checkbox"/> 基本給を「一律 3,000 円＋基本給の定率 4%」（定期昇給を含まない）の引上げ <input type="checkbox"/> エルダー基本賃金一律 15,000 円加算＋業務委託費の引上げ <input type="checkbox"/> 定期昇給（昇給係数 4）の完全実施 <input type="checkbox"/> 物価上昇に対し生活の豊かさを求め、特別手当一律 20 万円の支給実施	所定昇給額の 1/4+4,000 円でのベア実施（純ベア 5,516 円） ⇒主幹職 B 以上、技術専任職及び S 等級以上には 200 円を、主務職及び T 等級には 100 円をさらに加える エルダー基本賃金に 3,000 円加算 ⇒等級区分(5)には 200 円、(4)には 100 円をさらに加算 テンポラリースタッフ 時給に 50 円加算 定期昇給（昇給係数 4）の実施 健康経営の推進に向けた総合的な処遇改善 ⇒人間ドック自己負担額の見直し 自己負担額 5,000 円、社員等 3 歳毎の自己負担 0 円に統一。

■ 期末手当

時期	要 求	会 社 回 答
2020 年	夏季手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 2.7 ヶ月分＋5 万円 <input type="checkbox"/> 医療従事者 10 万円 その他従事者 5 万円	基準内賃金の 2.4 ヶ月分＋5,000 円 ⇒2.4 ヶ月分のうち、0.1 ヶ月分は感染症への緊張・不安の中で社会的使命を果たし続けていることを大いに受け止めるとともに、社会の大きな変化への対応に向け「変革 2027」の実現に一層奮起して取り組むことを強く期待して、支給。 ⇒5,000 円分は、感染症拡大防止に取り組む中で、新たなワークスタイル・ライフスタイルに挑戦してきたことを踏まえ、支給。 ⇒グリーンスタッフについては、令和 2 年度中の契約終了時の精勤手当に対して 5,000 円の加算
	年末手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 3.0 ヶ月分 <input type="checkbox"/> テンポラリースタッフ特別加算金 5 万円	基準内賃金の 2.2 ヶ月分
2021 年	夏季手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 2.7 ヶ月分＋10 万円 <input type="checkbox"/> 昇給係数 2 による特別昇給の実施	基準内賃金の 2.0 ヶ月分
	年末手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 3.0 ヶ月分 <input type="checkbox"/> テンポラリースタッフ特別加算金 5 万円	基準内賃金の 2.0 ヶ月分
2022 年	夏季手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 3.0 ヶ月分	基準内賃金の 2.3 ヶ月分
	年末手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 3.2 ヶ月分 <input type="checkbox"/> 物価上昇に対する生活保障を行うための緊急措置として基準内賃金の 0.3 ヶ月分を追加支給 <input type="checkbox"/> 寮・社宅居住期間制限の退去期限の延長 <input type="checkbox"/> 賃貸住宅援助金の増額	基準内賃金の 2.4 ヶ月分＋2 万円
2023 年	夏季手当 <input type="checkbox"/> 基準内賃金の 3.2 ヶ月＋10 万円 <input type="checkbox"/> 特別手当全社員一律 20 万円	基準内賃金の 2.5 ヶ月＋5 万円

2. 人事・賃金制度見直し以降のベースアップ額の推移

■ 一般社員

職名	主幹職 A	主幹技術専任職 B	主務職	主任職 2 1 等級	指導職 2 1 等級	係職 2 等級	係職 1 等級
所定昇給額	6,600円	6,300円	6,000円	5,900円	5,500円	5,000円	4,000円
年度	ベア額 会社回答						
2014	所定昇給額の 4 分の 1						
2015	定額 1,100 円 + 所定昇給額の 6 分の 1						
2016	定額 500 円 + 所定昇給額の 6 分の 1						
2017	一律 1,000 円						
2018	基本給×0.25%						
2019	所定昇給額の 6 分の 1 ⇒主務職・T 等級以上に社員に 100 円加算						
2020	所定昇給額の 10 分の 1 ⇒主務職・T 等級の社員に 100 円加算 ⇒主幹職 B 以上、技術専任職及び S 等級以上の社員に 200 円加算						
2021	ベアゼロ						
2022	ベアゼロ						
2023	所定昇給額の 4 分の 1 +4,000 円 ⇒主幹職 B 以上、技術専任職及び S 等級以上には 200 円を、主務職及び T 等級には 100 円をさらに加える						

私たちが求め続けるもの

- ① カットされた定期昇給を取り戻す「特別昇給」の実施
 - ② 定期昇給カット分も上積みされた物価上昇の不足分を補う手当
- 組合員が“生活の豊かさ”を実感できるようにすることが重要です!

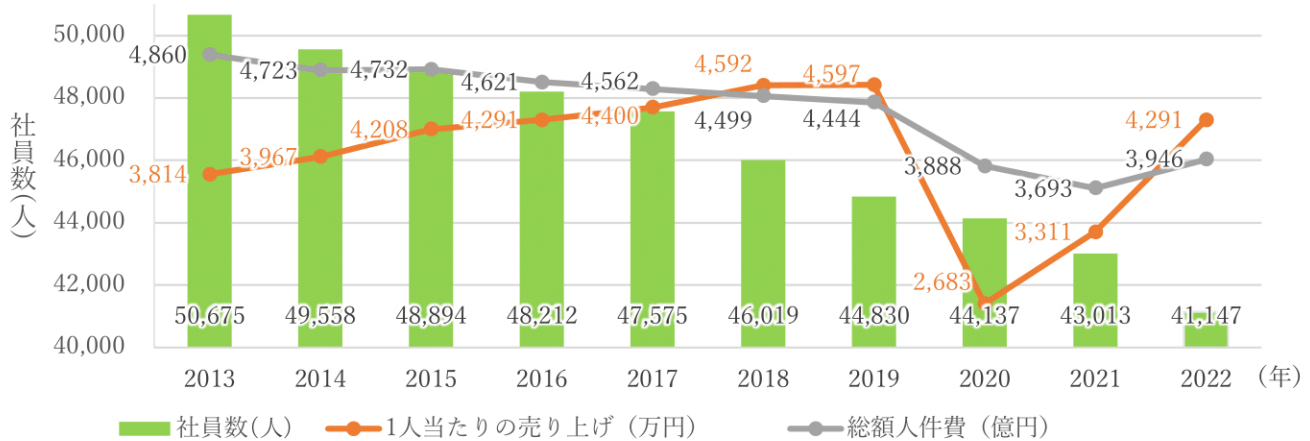
Ⅲ. 私たちの取り巻く環境を正しく理解しよう!

1. JR 東日本の財務状況

JR東日本単体での最高の営業収益は、2019年3月決算（会計期間2018年4月1日～2019年3月31日）で2兆1,133億円でした。現在、JR東日本は、この2018年度の3大輸送期間をはじめとする利用状況や収入を基準とし、列車本数の削減等を行っています。

しかし、社員1人当たりの営業収益（営業収益÷社員数）に着目すると2022年度では4,291万円であり、2016年度と同額です。なお、1人当たりの営業利益・純利益が2016年度と比較して大幅に減少している理由は、コロナ禍で営業収益が減少したことのほか、営業費における固定費の割合が高い鉄道業の性質によるものです。ところが、営業費における固定費の割合はほぼ横ばいですが、営業費における人件費は、2016年度の4,621億円から2022年度3,946億円と675億円も減少しています。この数値から、経営により総額人件費をいかに低く抑え込んできたのかが見てとれます。

社員数・1人当たりの売り上げ・総額人件費の推移



年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
営業収益(億円)	19,325	19,660	20,573	20,688	20,932	21,133	20,610	11,841	14,241	17,655
営業費用(億円)	16,047	16,133	16,473	16,801	16,981	17,214	17,670	16,626	15,737	16,745
人件費(億円)	4,860	4,723	4,732	4,621	4,562	4,499	4,444	3,888	3,693	3,946
物件費(億円)	6,743	6,903	7,026	7,416	7,643	7,900	8,311	7,730	6,913	7,691
営業利益(億円)	3,728	3,526	4,099	3,886	3,951	3,918	2,940	▲4,785	▲1,495	909
純利益(億円)	1,698	1,571	2,090	2,433	2,470	2,511	1,590	▲5,066	▲991	524
社員数(人)	50,675	49,558	48,894	48,212	47,575	46,019	44,830	44,137	43,013	41,147
1人当たりの売り上げ(万円)	3,814	3,967	4,208	4,291	4,400	4,592	4,597	2,683	3,311	4,291
1人当たりの営業利益(万円)	736	711	838	806	830	851	656	▲1,084	▲348	221
1人当たりの純利益(万円)	335	317	427	505	519	546	355	▲1,148	▲230	127

(JR東日本有価証券報告書より)

2. 人への投資は不十分だ! 成長投資に惑わされてはいけない!

JR東日本は、国鉄から事業のみならず長期債務も含めて継承しました。2017年度までは順調に長期債務を返済していましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、運転資金の調達を目的として有利子負債が増加しました。しかし、2022年度では黒字決算にも関わらず、返済の充当割合を過小とし社債をはじめとして、今もなお成長投資を目的に、有利子負債を増やし続けています。

会社は、団体交渉で「今が必要投資・成長投資に最も効率が良いタイミングである」と回答しています。職場でのコストダウンが至上命題にされている今、本当に必要なものでしょうか。安全対策以外にもTAKANAWA GATEWAY CITY（総額5,800億円）などへの積極的な投資を行う一方、人件費に

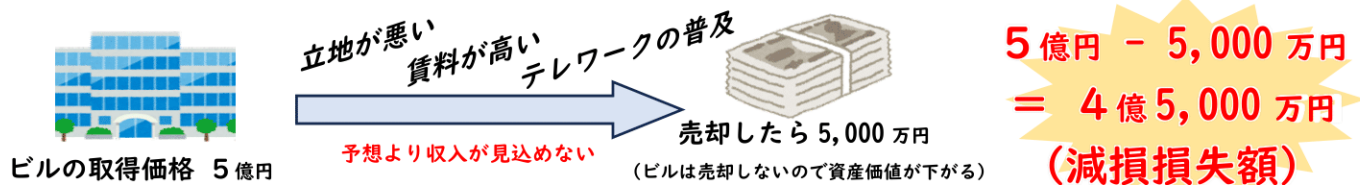
については年々減少しており「人」への成長投資をしない結果、エンゲージメントが薄れています。退職者数が1.4%に及ぶなど、これまでに経験のないほど若年層の人材の流失に歯止めが掛からない状況こそが、生き生きと働く環境となっていない証左であるといえます。

3. 投資の失敗がすでに現実のものになっている!?

JR東日本の有価証券報告書によると減損損失は、2021年度が96億5,100万円、2022年度が190億6,100万円と直近2年で287億1,200万円が計上されています。減損損失とは、財務諸表上の帳簿価格（取得価格）が、回収可能価格と比較して下回ったときに回収可能価格まで切り下げ、その切り下げた額を減損損失（特別損失）として処理する会計処理のことをいいます。

例えば、需要が見込めると予想した場所に建物を取得（投資）したが、実際には賃料や立地条件の悪さから当初の収益が見込めない（投資した分を回収できない）場合に行われます。つまり、経営が予測を見誤った結果であることから「投資の失敗」といえます。

■ 例え



■ JR東日本の実例

主な用途	種類	場所	減損損失額
鉄道事業等	建物及び構築物等	埼玉県さいたま市ほか	32億 400万円
小売業・飲食業等	建物及び構築物等	神奈川県藤沢市ほか	34億 200万円
ショッピングセンター運営事業、ホテル業等	建物及び構築物、土地等	東京都立川市ほか	124億3,800万円
その他	機械装置及び運搬具等	東京都渋谷区ほか	1,700万円
		合計	190億6,100万円

(JR東日本有価証券報告書より)

**減損損失によって純利益が引き下げられた！
一般社員がコストコントロールできるものではなく、経営判断の結果だ！**

**直近2年間で287億1,200万円もが
減損損失（特別損失）として処理されている！**



考察

**◆夏季手当の支給額の半分相当の金額が減損損失として処理され、
純利益の減を引き起こした!?**

2023年度夏季手当（諸元）

平均基準内賃金：339,476円 平均支給額：898,700円 対象社員数：45,700人
会社回答 基準内賃金×2.5ヶ月分+50,000円

会社の支出金額 898,700円 × 45,700人 = 約410億7,000万円

2022年度の減損損失額は190億6,100万円

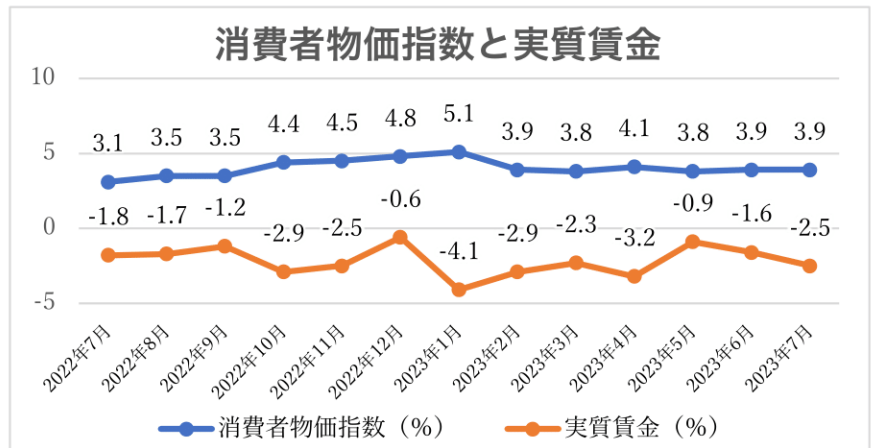
IV. 生活・心の豊かさのために堂々と要求を掲げ実現を勝ち取ろう!

1. 物価上昇により実質賃金が低下している今こそ、 それに負けない継続的なベア・期末手当は必要だ!

8月4日、厚生労働省は、今年の春闘で主要企業の賃上げ率は平均3.60%だったと発表しました。物価高や人手不足を受けて対前年1.4ポイントの増となりました。

また、厚生労働省が9月8日に発表した毎月勤労統計調査（速報値）で、物価の影響を考慮した働き手1人あたりの「実質賃金」は、前年同月より2.5%減少し、16ヶ月連続で減少しています。春闘での賃金引き上げが30年ぶりの高水準となったこともあり「名目賃金」は増えてきましたが、それ以上に物価の伸びには追いついていないのが実情です。

さらに、総務省が9月22日に発表した7月の消費者物価指数（2020年比）は、値動きの大きい生鮮食品の総合指数が105.9となり前年同月よりも3.1%上昇しています。そのほかに、たまご35.2%、アイスクリーム12.7%、トイレットペーパーは15.2%上昇と家計への負担が増え続けています。物価高に負けない継続した賃金引き上げ・期末手当の実現をしなければなりません。



(厚生労働省 毎月勤労統計調査をもとに作成)

2. 社員一人ひとりの働き度が上がっているからこそ正当な配分を求める

JR東日本は、グループ経営ビジョン「変革2027」に基づき「社員の多様な働き方のさらなる推進」「現業機関における柔軟な働き方の実現」「『変革2027』の実現に向けた組織の再編」「現業機関における新たな役割」など、様々な施策を矢継ぎ早に提案・実施してきました。

職場では、時間外労働や休日出勤が増加し、社員一人ひとりに求められる業務量・技量も増えていきます。例えば、運転士や車掌で例えると運転業務・車掌業務のほか、運転士・車掌の相互運用、営業統括センターや統括センターとの兼務、その他時間での駅業務や企画業務、首都圏本部をはじめとする各支社への兼務など、1人で何役もの業務を行っています。このような業務の多能化と企画業務を担うことで経営への参画意識の醸成が目指される一方、これまでであった業務の垣根を曖昧にすることにつながり、その業務の特殊性が失われ「素人集団化」することが懸念されます。



現在、私たち社員がコストコントロールできない営業費用などによって、1人当たりの営業利益・純利益が下がっています。それらに加え「同一労働・同一賃金」を理由に、JR東日本本体より賃金や労働条件が低いとされるグループ会社等へ合わせる「下方平準化」が行われる可能性もあります。しかし、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、その原資は生産性向上を通じた施策努力分という認識を踏まえると、手当・賃金引き上げはこれまで以上に行われるべきです。

3. 経営のチェック機能として労働組合は必要だ

■ 労働組合とは？

労働組合は、組合員自身が雇用を守り、賃金をはじめとした労働条件の向上、職場環境の改善を目指すために組織する団体です。労働者という共通の立場から、互いに手を取り合い、団結することで、会社という組織と対等に団体交渉を行うことができます。

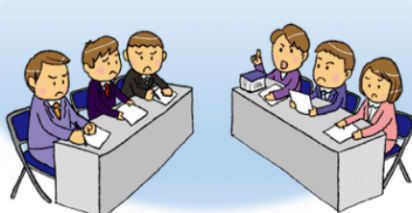
したがって、労働組合は、賃金引き上げだけでなく、過度な効率化や過重労働、経営不振による解雇といった会社の暴走を食い止めるためにも必要不可欠な存在です。そうした意味から「労働組合は経営のチェック機能」といわれています。

また、労働組合にしかない3つの権利として日本国憲法第28条では、1.労働者が労働組合を結成する権利【団結権】2.労働者が使用者【会社】と団体交渉する権利【団体交渉権】3.労働者が要求実現のために団体で行動する権利【団体行動権】（争議権）の労働三権を保障しています。

団結権 *労働組合の結成！
職場集会の開催！*



団体交渉権 *賃金引き上げ交渉！
施策に関する交渉！*



団体行動権 *ストライキ権！*



■ 会社経営に忖度する労働組合ではいけない

労働組合の中でも残念ながら会社経営に忖度し、経営のチェック機能を活かしきれていない労働組合（御用組合）があるのは事実です。御用組合では組合員の利益を守ることはできません。

■ 社友会とは

JR東日本では、2018年以降に社友会が結成しています。主に会員の親睦・交流・相互扶助を通じて会社の調和と活性化を図ることとされています。この社友会は、法的根拠を持たない組織であるため、組織そのものへ権利や義務がなく、常に曖昧さがつきまといます。当然にも、労働組合ではない社友会は、法令上、賃金はもとより労働条件の改善に向けた団体交渉は保障されていません。

職場に掲示されている社友会の掲示物には、経営幹部と社友会の幹事が意見交換会を行い「社友会は経営のパートナー」と記されています。しかし、団体交渉権を持たない社友会が、会社に期末手当や賃金引き上げの要求を行うこと自体、法的根拠を欠き、その存在意義が不明確といえます。

4. 労働組合の組織率、日本・世界の状況

■ 日本の労働組合の組織率

- 日本の労働組合の組織率 2022年6月末時点 16.5%（前年比0.4ポイント減）
調査が始まった1947年以降で最低となり、組織率は1949年の55.8%をピークに低下傾向が続いています。（厚生労働省調べ）

■ 国内の動き

- 百貨店「そごう・西武」
西武池袋本店の売却や雇用の維持等について労使の一致が図られず、2023年8月31日にストライキを実施した。
- 靴小売り大手「ABCマート」
従業員の評価方法の見直しによる加算給の減額に関して労働基準監督署に相談したパートの女性が、社内に労働組合がないため「総合サポートユニオン」へ相談。ユニオンの代表は「賃下げ撤回だけではなく、10%賃上げを求めませんか」と提案。会社が要求を拒否したため一人でストライキを決行。その後3回の団体交渉を経て、パート約5,000人の6%の賃上げが実現。
- 中古車販売業「ビッグモーター」
自動車保険の不正請求やそれらの証拠隠滅の動き、さらには公道の植栽へ枯葉剤を撒くなどしたことが発覚。利益至上主義に直走り、世間の常識から大きく逸脱したことで、企業倫理を問われ、社会からの信用を大きく失墜させた。

■ 世界の動き

アメリカでは新型コロナウイルス感染症の流行を契機による雇用不安から、大手企業が次々と労働組合が結成されています。

- 2021年 1月 アルファベット・ワーカーズ・ユニオン (AWU)
- 2021年12月 スターバックス・ワーカーズ・ユナイテッド
- 2022年 4月 アマゾン・レイバー・ユニオン (ALU)
- 2022年 6月 アップル・リテール・ユニオン

5. 鉄道業にふさわしい賃金とはどうあるべきなのか

■ 成果型賃金制度の見直しも進む

日本国内では現在、成果型賃金制度（成果主義や成果型報酬制ともいう）を導入する企業が増加しています。しかし、早期に成果型賃金制度を導入した企業の多くに問題が発生し、賃金制度の見直しを行う企業が増えています。例えば、IT サービス大手の Google を傘下に持つ Alphabet 社や iPhone でお馴染みの Apple 社、日本国内では富士通や日本マクドナルドなどが、成果主義を取りやめています。その理由として ① 社員間の競争意識が激しくなるとともに、先輩・後輩の人間関係も無くなり、人材を育てる良き企業文化が薄れる ② 個人プレーが横行する ③ 失敗を恐れるあまり、問題が起きても隠す、他人に責任を押し付けるなどがあげられています。さらに、詐欺まがいの手法で顧客を騙して契約を行うことや、自爆営業によって売り上げを水増しするなど、倫理的にも看過できない状態に陥り、企業の成長は成果型賃金制度では、実現できなかつたとされています。

□ 成果型賃金制度を見直した企業

- アルファベット社（アメリカ）
- アップル社（アメリカ）
- 日本マクドナルド
- 富士通 など



このように成果型賃金制度を見直す企業の多くは「個人の働きぶり」だけでなく「組織」を重視する傾向です。そして、それらの企業の発展から、企業の発展には組織を重視するからこそ「チームワーク」が必要であることを証明しています。その上で、私たちが働く鉄道業で最も大切なことは「命を守ること」そして「安全」です。

■ 成果主義・評価主義が招いた JR 西日本の福知山線脱線転覆事故

JR 西日本が 2005 年に「福知山線脱線転覆事故」を引き起こした原因の 1 つである賃金制度は、2000 年にそれまでの年功序列型の賃金制度から「成果主義・評価主義」を基軸とする能力給型の賃金制度へと変更されていました。その制度上、昇進試験を受けるためには、管理者や現場長の推薦が必要であり「評価がなければ昇進試験も受けられない」「試験に受からなければ賃金が上がらない」制度となっています。この「成果主義・評価主義」を基軸とする能力給型の賃金制度によって、本来業務による公平な評価がされないため、職場では過度の競争、仲間のミスや発言を管理者に密告したり、管理者にゴマを擦ったりするなど、仲間意識やチームワークが奪われていきました。そして、管理者は社員を徹底的に管理し、社員を評価するための存在になったとされています。

【JR 西日本の賃金制度表（福知山線脱線転覆事故当時）】

(単位：円)

職名	資格級	下限額	進級 昇職時	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目 以降	上限額	
長・助役	M 1	407,000	10,000	1,500	1,500	800	600	600	600	445,700	
	M 2		25,000	700	700	400	0	0	0		
係長	L 1	358,800	10,000	1,800	1,800	1,000	600	600	600	395,100	
	L 2		35,000	1,000	1,000	600	0	0	0		
管理職	C 1	148,870	32,000	2,100	2,100	2,100	1,100	1,100	700	345,100	
	C 2		20,000	2,100	2,100	2,100	1,100	1,100	0		
	C 3		19,900	6,700	6,700	6,700	3,400	3,400	0		
	C 4		17,600	6,700	6,700	6,700	3,400	3,400	0		
職名	資格級	学校等	下限額	初任給	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目 以降	上限額
管理係	C 5	大学院	148,870	172,570	2,700	3,400	3,400	0	0	0	349,800
		大学		164,170	2,700	3,400	3,400	0	0	0	
		短大		155,870	2,700	6,700	3,400	0	0	0	
		高校		148,870	2,700	6,700	3,400	3,400	3,400	0	

評価昇給額 (単位：円)					
評価基準	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
54 歳以下	1,200	800	200	0	▲400
55 歳以上	600	400	200	0	▲200

**7年目以降
同じ等級での定期昇給なし!
評価がなければ
受験・昇給ができない!**

■ 鉄道業にふさわしい人事・賃金制度を考察

鉄道業には過度な競争ではなく“心理的安全性”を確保し「① 差別や偏見のない人事制度＝公明正大な評価」「② 安全をつくりだすための企業風土や意欲を尊重する人事制度」が求められています。

JR 東日本では、所定昇給額を算出した「差」を生み出すベースアップに加え「初任給特別措置」の導入により、今までの年功賃金を基本とした賃金カーブに歪みが生じ、採用年度間に新たな「差」を生み出す事態になっています。こうした歪みが過度な競争に転化する懸念を解消するには労働組合しかありません。

今年度、国鉄改革を最先頭で担った昭和採用の先輩方の退職が区切りを迎えます。会社が新たな賃金制度への改正を視野に入れていることを踏まえ、私たちの賃金はどうあるべきか議論をスタートさせなくてはなりません。



鉄道業における働き方改革でこれからの人事・賃金制度は？

- ☐ ジェネラリスト・・・多岐にわたる分野に精通し、幅広い知識を持つ人
- ☐ エキスパート・・・特定の分野における専門的技術・知識を有する人

JR 東日本では、2024 年度より「ジョブ型人事運用」の導入を予定しています。これまでのメンバーシップ型人事運用に加え、ジョブ型人事運用を行うことから賃金制度についてもジェネラリストとエキスパートに対応する賃金制度の検討をはじめ、を私たちから制度をつくり出すことが必要です。

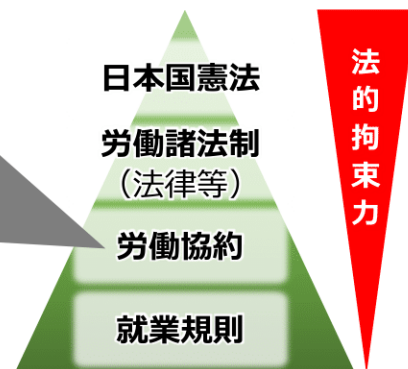
6. 今こそ輸送サービス労組に結集し、堂々と要求実現・満額回答をかち取ろう！

■ 労働組合法に則った労働協約の拘束力

私たち輸送サービス労組は、組合員の利益を守るための責任を果たす労働組合として、JR 東日本会社との間で労働協約を締結しています。労働協約は、労働組合法に則り、労働組合の組合員の権利を強く守るものであり、労働協約に定める労働条件等に違反する労働契約や就業規則は、その部分が法的にも無効になります。期末手当に関しては、輸送サービス労組と JR 東日本会社で締結している「労働条件に関する協約」（令和3年10月1日締結）第371条で支給額を、第376条で支給日を、いずれも「交渉して決定する」としています。

したがって、団体交渉権のない社友会では、支給額や支給日を交渉して決定することはできず、労働協約という法的根拠・拘束力を持つ私たち輸送サービス労組でなければ、支給額や支給日を交渉して決定することはできません。

第 22 章 期末手当	
(支給額)	
第 371 条	期末手当の支給額は、次の算式により策定して得た額として、基準額については、交渉して決定する。 基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率) = 支給額
(支給日)	
第 376 条	原則として夏季手当は7月に、年末手当は12月に支給することとし、支給日については、交渉して決定する。



■ 輸送サービス労組と JR 東日本会社 労使の確認事項

私たちは、組合員とその家族が生活の豊かさを実感できる労働条件へ向上させるため、責任ある労働組合として期末手当や賃金引上げの団体交渉で、様々な労使確認をしてきました。

「2022 年度 夏季手当を求める団体交渉」での労使の確認事項

- 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

「2023 年度 賃金引上げを求める団体交渉」での労使の確認事項

- ① 人事賃金制度以降、過去最高の純ベア 5,516 円並びにエルダー基本賃金 3,000 円加算
- ② 「賃金は労働に対するものである、生活のために支給しているのものではない」との回答から一転、「生計水準は考慮要素の一つ」「物価上昇等が社員に与える影響などを総合的に勘案する」と回答した
- ③ 「所定昇給額」を算出基礎としながらも定額 4,000 円の併用は「物価上昇分を考慮した生活・維持向上分であり、誰にも等しくあるべき」という労使で確認したベースアップの基本的考え方に基づく回答であり、若い社員に手厚く配分された

会社は団体交渉の席上「賃金は、働いて頂いていることに対して支払っているものであり、生活のために支給しているわけではない」と回答しました。この回答によって、会社は「生活のために働く」という労働の原則を大きく否定したことから、私たちは「賃金の原則（労働力の再生産費）」「労働の原則（生活のために働く）」を正しく認識させるために、職場からの議論をつくり出してきました。

その結果、2023 年度賃金引上げを求める団体交渉の中で、会社から「賃金は労働の対価であり、生計費を含め生活の糧となっている認識はある」との回答を実現しました。このことは運動をつくり上げた私たちにとっては大きな成果ですが、同時に、会社の考えの根底にあることも認識をしなければなりません。


■ 団体交渉の形骸化を許さず、粘り強く議論

会社は、2023年度の夏季手当を求める団体交渉で、2022年度の夏季手当を求める団体交渉の席上で確認した「② 黒字を達成した際には社員への還元を実施すること」について「労使の確認事項として一字一句確認したものではない」と回答しました。これは、全組合員の職場からの奮闘を足蹴にするだけでなく、労使が団体交渉で方向性と認識を一致してきた事実を覆すうえに、不誠実な回答であり、誠実交渉義務違反の不当労働行為です。したがって、中央本部は6月8日に会社回答に対する通知書（下記）を提出した上で、夏季手当の妥結判断を行い、この回答に対しては継続して議論することとしました。

2023年6月8日

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



通 知 書

J R東日本輸送サービス労働組合は、労使間の取扱いに関する協約に基づく労使協議は、その精神に貫かれている信義誠実の原則に従って行ってきました。

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」と確認しました。しかし、申第35号「2023年度夏季手当に関する申し入れ」団体交渉では、「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、事実を覆す回答を繰り返しました。そもそも「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」という確認事項は、2022年度年末手当、2023年度賃金引上げ団体交渉においても確認し、輸送サービス労組情報紙「MAIL NEWS」の中でも掲載し広く周知しているもので、これまで会社から「内容に誤りがある」と指摘された事実は一度もありません。

今回のように、幾度となく共通の認識まで高めてきた事項であるにもかかわらず、黒字化を達成した途端「労使の合意事項として一字一句確認したものではない」と都合良く解釈することになれば、組合員が不利益を被るばかりか、団体交渉そのものが蔑ろにされてしまいます。このような会社姿勢は「信義誠実」とはほど遠く、到底看過できるものではありません。

したがって、嚴重に抗議すると共に、下記の通り適切かつ速やかな対応を強く要請します。

記

1. 申第35号「2023年度夏季手当に関する申し入れ」団体交渉での労使確認を覆す会社回答は、労働組合法第7条2号の不誠実団交に該当することから、撤回すること。また、J R東日本として労働組合法第7条を正しく理解し、今後においても誠実交渉義務を果たすこと。

以 上

「2023年度 夏季手当を求める団体交渉」における通知書の手交を踏まえた労使確認

- 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・安定輸送やさら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る。
- ② 組合員ならびに社員の声をしっかり受け止めていく。
- 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く。

労使確認を行ったにも関わらず、会社は通知書に対する回答を下記の通り、中央本部へ示しました。

この回答書では、生産性向上分を原資としてこれを「正しく分配するべきである」として、大幅な増額をするべきであるかのように主張したため、会社は、あくまでも、従前の団体交渉において、期末手当の支給にあたり会社業績が考慮要素の一つとなるという意味において、貴組合と認識、方向性を一致したものであり、それ以上に、黒字化をしたことをもって必ず還元する旨を約束したものでなく、具体的な文言として一言一句確認したものでない、と回答されました。

会社をして「大幅な増額をするべきであるかのように主張したため」と記されているように、会社の受け止め方に他ならず事実を反した妄想でしかありません。「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」ということが確認事項であり、それ以外に他ありません。しかしながら会社は、本件団体交渉並びに従前の団体交渉においても、真摯に回答しているものであり蔑ろにした事実はないとし、その対応は不誠実団交に該当するものではなく、団体交渉における回答を撤回する考えがないことを強調されました。

先述したとおり、会社による曲解した受け止めを基にして展開されている考え方は決して容認することは出来ず、今般の会社回答における事実誤認を改めるべきです。

本人第 426 号

令和 5 年 7 月 31 日

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 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 深澤 祐二



2023 年 6 月 8 日付「通知書」に対する回答について

令和 5 年度の夏季手当について、会社は、貴組合との真摯な労使議論を経て、当社の業績及び経営状況、コロナ禍の 3 年間における社員の奮闘や黒字達成への尽力、さらに物価上昇等の社会情勢などを総合的に勘案して回答を示し、貴組合との間において、令和 5 年 6 月 8 日に妥結しました。

ところが、貴組合は、2023 年 6 月 8 日付「通知書」により、令和 5 年度の夏季手当に係る団体交渉（以下、「本件団体交渉」といいます。）において、令和 4 年度の夏季手当に係る団体交渉の中で「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」旨を労使で確認したとし、それにもかかわらず、会社が「労使の合意事項として一言一句確認したのではない」と回答したことが団体交渉を蔑ろにするものであり不誠実であるなどとして、会社に対し、上記回答を撤回すること及び誠実交渉義務を果たすことを要請されました。

しかしながら、会社は、そもそも夏季手当を含む期末手当が、時々の経営状況や社会情勢、及び労使の真摯な議論等を踏まえて都度決定する性質を有するものであり、その性質上、将来にわたり、確定的な内容を労使で確認できる類のものでないことを繰り返し団体交渉でも説明しているところです。

しかるに、貴組合は、確認事項であるとする「黒字を達成した際には社員への還元を実施する」の趣旨について、生産性向上分を原資としてこれを「正しく配分すべきである」として、大幅な増額をすべきであるかのように主張したため、会社は、あくまでも、従前の団体交渉において、期末手当の支給にあたり会社業績が当然の考慮要素の一つとなるという意味において、貴組合と認識、方向性を一致したものであり、それ以上に、黒字化したことのみをもって必ず還元する旨を約束したものでなく、具体的な文言として一言一句確認したものでないことを回答したものです。そして、現に赤字決算であった昨年度に比して黒字化を達成したという業績も踏まえて、今年度は、昨年度比 0.2 ヶ月分プラス 5 万円の加算により社員への還元を実施したのであって、これをもって妥結したことは上記のとおりです。

したがって、会社は、本件団体交渉について、従前の団体交渉を蔑ろにしたものではないことはもとより、その理由及び会社の考えについても真摯に回答しており、その対応は不誠実団交に該当するものではなく、団体交渉における回答を撤回する考えもありません。

なお、会社は、今後の貴組合との団体交渉についても、引き続き真摯かつ誠実に従っていき考えに何ら変わらないことを念のため申し述べます。

私たちは、この回答書から読み取れる「労働組合＝悪者」論を論理的に分析・否定し、労働者の権利と利益を守るために、すべての仲間と手を携え輸送サービス労組運動を強化・拡大していきましょう！

**輸送サービス労組に結集する私たちは、労働者として堂々と要求と主張を掲げ、
2023 年度年末手当の満額回答と 2024 年度賃金引上げ勝利に向け、
すべての仲間が主役になって、職場からの運動をつくり出そう！**