



2023年新たな年を迎えたが、私たちの生活は物価上昇を敏感するばかりである。2月にも約3000品目の値上げが予定されており、私たちの生活はますます厳しくなることが予想される。「物価上昇率をカバする賃上げ」が焦点とされている23春闘

がまもなくスタートする。1月17日、経団連は「経労委報告」を公表し、賃上げについては「企業の社会的な責務」として、各企業に賃上げを積極的に促している。連合も5%要求を方針に掲げ、岸田首相も「インフレ率を超える賃上げの実現を」と促し、さも賃上げが実現するかのような雰囲気メディアによって創りだされている。

しかし1月5日の経済三団体新年祝賀会の中で、賃上げについて多くの企業トップが物価上昇などに踏まえ前向きな考えを表明する中、JR東日本だけが「慎重」という私たちの期待を裏切る考え方を示している。そして突如、入社4年目までを対象に「初任給特別措置」を実施すると打ち出した。組合員からは「社員全体で頑張っているのになぜ若手だけなのか」、「暫定的な措置で数年後に賃金制度を変える布石なのではないか」と不満と怒りの声が上がっている。

私たちの年収は対2019年度で約7%の減、昨年からJR健保の保険料率引き上げにより、可処分所得は目減りし続ける。23春闘では定期昇給だけでなく物価上昇率を上回るべアがなければ、生活を維持するのは困難である。また、赤字・コロナ禍から黒字転換を果たすために施策に向き合い「過去最高の働き度」で日々の業務を担っており、私たちの「労働力の価値」が高まっている事も求めなくてはならない。

しかし会社は業績が好調の時は「突出感」、業績が悪化した時は「足元の動向」、業績が回復基調になれば「好循環」と、「業績によって出せない理由」を使い分け、手当やべアを抑制し

黙っていても、私たちの生活は守れない！ 23春闘勝利に向けて、職場から立ち上がろう！

続けてきた。そしてその低額回答を支持し、下支えているのが「社友会組織」である。しかしJR東労組が昨年行った「未加入者アンケート」では、年末手当について実に約7割の方が「納得感はない」と回答し不満がくすぶっている。賃金交渉は原則として、「労使交渉」「労使の力関係」であることを忘れてはならない。

JR東労組は、23春闘の取り組みとしてゾーンを2つに分け、第1ゾーンでは年末手当に対する各機関での見解を読み合わせ、今の経営姿勢等について職場議論を巻き起こすこと。2月7日の定期中央委員会を一つの中間総括として、以降は第2ゾーンとしてあらゆる機関から23春闘へ向けた声明などを発出して、第1回目交渉に向かう構えをつくりだしている。その前提はこの現実に対し、組合員のみならず、未加入者に対しても内容を訴え、共に結集を呼びかけ大きなうねりを創ることが必要不可欠である。労働実感、生活実感に報いない、この経営姿勢を変えていくにはJR東労組に結果集めることでしかできないことを、一人ひとりの実践で創り出していこう。

この経営姿勢に対し断固たたかわなければ、更に会社は「経営の論理」を一方的に押し付けて、効率化と運行優先体質、経営問題や赤字を理由にした賃金カット、背後要因を無視した責任追及、上意下達の職場風土、希望を無視した人事異動、会社のコンプライアンス違反や不祥事などが今以上にまん延することが危惧される。今こそ現実に向き合い、立ち上がらなくてはならないところまで追い込まれている。

「新生JR東労組運動宣言」をもとに、「抵抗とヒューマニズム」の精神で、過半数代表者選挙勝利！23春闘勝利！そして安全哲学の再確立を目指し、あらゆる妨害に立ち向かい、JR東労組への帰属意識を高め、組織強化拡大の実現に向けて一人ひとりが、諦めることなく、騙されることなく、2023年を仲間と共にたたかいていこう！

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」に関する検証申し入れを行う！

申8号

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」とは？
2009年10月29日に本社より「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」についての提案を受け、労使の議論を積み重ね、修正提案を経て2012年6月21日に妥結しました。
当時の労使議論では委託業務やそれに伴う出向について「安全を大前提としてグループ会社の労働条件を向上する」「出向に頼らないグループ会社の体制を確立する」「10年以内で若年出向を解消する」「出向期間は原則3年以内とする」「本人の希望を把握したうえで、復帰は元職場を基本とする」等の確認をしました。

施策実施から10年が経過し、様々な課題が浮き彫りに！
しかし、施策実施から10年が経過した中で、車両センター構内では「移動禁止表示を掲出しないまま作業開始」「移動禁止表示を掲出していた車両のパンタグラフ上昇」「汽笛吹鳴を受けても退避を行わなかった」等、命を脅かす事象が後を絶ちません。また、グループ会社の年間休日数がJR本体よりも少ない課題も未だに改善されず、清掃業務の過酷な労働実態等、労働環境にも多くの課題があります。さらに、労働条件の最たるものである賃金が低水準であるため、プロパー社員が定着しない現実もあり、技術継承を確実にしていく体制にも課題があると言えます。

課題克服に向けて、
12月27日に7項目の要求を申し入れ！
JR東労組は昨年、「検修職場意見交換会」を開催し、運車部会やJETSの仲間と共に検修職場の現実の共有や施策の検証視察等の議論を行い問題点や課題を集約し、申8号として要求をまとめ、提出しました。
検修職場の組合員の声をもとに、組合員の安全・健康の確保を前提に、安全レベルの維持・向上と確実に技術継承を行える職場を確立し、魅力ある車両メンテナンス職場を構築するために、今後団体交渉を行っていきます。
※要求項目は業務部速報を参照してください。

「初任給特別措置の実施について」の提案を受ける！

1月18日、本部は「初任給特別措置の実施について」の提案を受けました。提案の場で、会社は目的として「これからの当社の成長を担う人材を確保し、働きがいを高めていく観点から実施する」、「特に若手社員に着目して処遇改善を行う」と述べ、採用市場は厳しく、転職市場が活性化している中で、採用活動への効果があり優位に働くと述べています。
そして今回の措置については、「基本給を引き上げるものではない」とし、「基準内賃金にも入らない」「手当でもないが、給与明細書では支給の欄に『初任給特別措置』として記載する予定」、期間については「当面の間実施するものであり、終了日の予定はない」と述べています。
また懸念される賃金交渉への影響については「物価上昇などの新賃金とは異なるものであり、新賃金については別途議論する」と述べています。
採用や離職問題への処遇改善は求めてきところですが、若手だけの待遇改善では不公平感を生み出し根本の問題解決になりません。本部は職場の声を基に今後交渉を行っていきます。

提案内容

- ◆実施内容
 - ①対象者は、賃金規程第13条に規定する初任給表1（エリア職）又は表2（総合職）の適用を受ける者
 - ②支給額は、

支給期間	支給額
1年まで	8,000円
1年を超え、2年まで	6,000円
2年を超え、3年まで	4,000円
3年を超え、4年まで	2,000円
 - ③支給期間の計算は、採用された日に属する月から1年とし、以後この例による
 - ④月の途中において、新たに支給し、又は支給しないことになった場合は、日割計算による
 - ⑤「割増賃金」「賃金の減額等」「休職等の取扱い」における取扱いは、技能手当の取扱いと同様にする
 - ⑥支給日は、当月の賃金支給日とする
- ◆その他
 - ①令和2年4月1日から令和5年3月31日までに採用された者については、令和5年4月1日以降支給する
 - ②会社が必要と認めた場合、前項に関わらず、特に支給することがある
- ◆実施日
令和5年4月1日

