



## 申9号 2023年度 賃金引き上げ等に

要求満額回答を強く求める！

## 関する申し入れ 第1回団体交渉



組合から要求の趣旨説明

- ・国鉄改革を経て黒字基調を実現し、コロナ禍においても収益を確保し経営を支えてきたのは組合員・社員である。「**職場の努力に報いる**」経営姿勢を示すべきである。
- ・JR 東日本グループで働く組合員・社員は安全第一で職場で奮闘し、家族も支え、並々ならぬ努力の積み上げが、2023年3月期第3四半期連結決算で**黒字転換という結果**として表れている。
- ・職場では「黒字になっても有利子負債が増えたので我慢しなければならない」というような挨拶がされていると聞いている。有利子負債が1兆円を超えたことをしきりに強調しているが、20年前と比べて利払いが経営に与える影響が少なくなっていることも考慮すべきだ。
- ・21春闘においては定期昇給がカットされ、2年連続のベアゼロや期末手当の低額回答が続き、実質賃金が大きく目減りしているだけでなく、生涯賃金が減額されている実態だ。年収ベースで約7%減のところ、物価高が拍車をかけ、実質賃金で示される数値以上に厳しい生活実感・実態で、**明らかに「物価上昇に賃金が追い付いていない」実態**である。乖離は大きくなっているのが実感だ。
- ・「現業機関における柔軟な働き方」「組織の再編」など各種施策により多能化が進められていることに加え、付加時間や準備時間などの見直しなどにより労働密度が高められ疲労度は増している。「融合・連携」が多くなり、主たる業務に支障が出ている、要員不足を感じている声も多数。旅費や手当の簡素化、廃止なども行われていることから**「過去最高の働き度に賃金が追い付いていない」実態**だ。「物価上昇」「生活向上」の観点とあわせて、高まり続ける労働力の価値の観点を賃金引き上げの要素として十分に検討すべきだ。
- ・将来を不安視し、若手を中心に離職者が絶えず人材流出が止まらない。人材確保も大切だが、組合員・社員は人材定着の観点をもっと重要視すべきと訴えていることも認識すべきだ。**労働条件の最たるものである「賃金」をあげることができなければ、モチベーションは低下し、心も体も会社離れすると再三指摘してきたが、危機感の一致が図れていないことに問題意識を持っている。**

**組合員・社員と家族の現実を直視し、生活向上、魅力と期待の持てる JR 東日本グループを実現するため、組合員・社員を第一とした経営姿勢で要求満額での回答を強く求める！**

会社の現状認識と基本的スタンス

- ・コロナ禍においても、当社の社会的使命を遂行していただいていることに改めて感謝申し上げる。
- ・基準内賃金は、長期にわたり総額人件費に多大なる影響を及ぼすことから、**足元の状況を踏まえつつ、中長期的な動向も勘案して慎重な判断が必要**である。当社の基本給は、職責・職能・資格等級・生計費水準等の様々な要素を総合的に勘案して決定していく。**定期昇給やベースアップは、環境の変化に対応するための生産性向上に対する社員の貢献分への成果配分という観点を基本として、その時々状況などに応じた要素を加味しながら、毎年度の経営状況を踏まえ、総合的に勘案して決定する。**
- ・第3四半期決算で黒字を確保したが、**通期の業績は必ずしも楽観視できるものではない。**当初想定していた計画には達していない。より一層の収益確保とコストダウンが必要。有利子負債はコロナ前から1兆円増加し、20年前の状態に戻った。**引き続き厳しい経営であることは改めて認識すべき。**
- ・消費者物価指数が前年同期比4%上昇しているが、企業物価指数は10%程度上昇。
- ・仕事を通じた達成感、充実感、労働条件向上といった働きがいの創出と、社員・家族の幸福の実現と好循環につなげるべく、スピード感を持って積極的かつ建設的に構造改革を進めていく。
- ・総額人件費に与える影響等も踏まえて総合的に勘案し、**慎重に判断する**と考えている。
- ・早期の合意を念頭にスケジュール感を持ちつつ、真摯かつ精力的に議論をしていきたい。