

業務部速報



No. 90

発行 23. 3. 17

JR東労組 業務部

回答から3日間で **5120件** の組合員・社員の声が寄せられたことに感謝を申し上げます!!

中央本部は、組合員・社員の声は圧倒的に「納得できない」「足りない」「不満」であったことから、**本日(3/17)、申9号回答に対し、再申し入れを行いました!**

JR東労組
申第12号

歴史的な物価高から生活を守り、将来へのモチベーション維持・向上を実現するための2023年度賃金引き上げ等に関する再申し入れ

JR東労組に、3月14日申9号「2023年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」第3回団体交渉にて、会社から回答が示されました。

回答内容は、定期昇給(昇給係数4)の完全実施は確認できるものの、一律10,000円の要求内容からは大きく乖離し、一昨年の定昇カット分への支給、第二基本給の凍結、65歳定年制導入の要求実現には至らず、到底納得できる回答ではありませんでした。したがって、第3回団体交渉席上で再考を強く求めるも受け入れられなかったため、席上妥結せず回答を持ち帰り組織内で議論してきました。

第2回団体交渉では、7500件を超える組合員・社員の声を背景に、各系統・部会の視点も踏まえ議論し「黒字転換は職場の努力」「賃金の減少と物価の高騰で組合員・社員の生活は苦しくなっている」「賃金は労働条件の最たるもの」「初任給特別措置のため賃上げ原資がないとの理由にはならない」「定昇カットにより生涯年収への影響」「賃金カーブ上の課題認識」「人材流出への危機感」など、一定の認識一致を図れたと受け止めました。しかし、示された回答内容からは、職場の努力や生活実態を受け止めるとするも「慎重に判断するのは当然」「経営が計画を立てたのではない。経営責任ではなく社員全体で取り組むもの」などとし、結果「慎重」姿勢を変えなかったと認識しています。

回答以降、組合員・社員からは、3年ぶりにベースアップは実施されるが「低額回答」「少ない」「足りない」「どれだけ働けばよいのか」との声や、「何故一律ではないのか」「所定昇給額に拘らないと言って職責で差をつけることに拘っている」「回答の根拠が不明確」「わかりづらい」など、歴史的な物価高に直面している生活実態や、過去最高の働き度の労働実感の中における、不平不満、切実な声、本音の声が上げられています。

第3回交渉では、一定程度の賃上げが実施される回答内容が示されていますが、満額回答には至らず、賞与の削減によりコロナ禍前と比べ年収平均が約70万円減の中、誰もが直面している歴史的な物価高での生活を守るのは会社の責務であります。同時に、人材定着の観点からも、一昨年の定期昇給カット分の別途支給もない中、初任給特別措置等の実施により拡大する賃金カーブ上の課題を解決すべきであります。

回答書には令和5年度は、ポストコロナに向け、「守りから攻めへ」会社全体の「モードチェンジ」を図っていかねばならない重要な1年となるとありますが、その実現と会社の持続的成長を実現するためにも、将来へのモチベーション維持・向上を実現することが必須であります。

したがって、下記のとおり申し入れますので、速やかに団体交渉を開催し、会社側の真摯な回答を要請します。

記

1. JR東労組申第9号「2023年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」に対する回答の根拠を明確にするともに、直面する歴史的な物価高から生活を守り、将来へのモチベーション維持・向上を実現するため、以下の内容を実施すること。

- ①2023年4月1日以降のJR東労組組合員・社員の基本給を一律10,000円(定期昇給を含まない)引き上げるに修正すること。
- ②2021年4月1日に実施した、満55歳未満(当時)の組合員・社員に対する定期昇給のカット分を別途支給すること。
- ③直面する歴史的な物価高の中における生活応援措置として、全社員に一律10万円を支給すること。
- ④回答については、2023年3月29日までとすること。

申12号に関する会社に主張したい
組合員・社員の意見を緊急集約します

▲詳細は緑の風NEWSを参照

要求実現のために組織拡大を!!

全組合員で申12号の読み合わせを行おう