



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 2023年11月20日 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
 第755号 毎月1回20日発行/一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)



JR東労組ホームページは
 はこちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>

**本部への多くの
 激励に感謝します!**



**回答に対する怒りの
 見解や掲示物**



申7号 2023年度年末手当に関する申し入れ

申10号 現場第一の姿勢で組合員・社員の努力に報い、モチベーションと生活の維持・向上の実現を求める年末手当に関する緊急再申し入れ

**過去最高の働き度！大幅業績回復にも関わらず
 要求を下回る回答！**



基準内
 賃金の

2.65ヶ月+5万円

再申し入れするも覆すことは出来ず、

苦渋の判断で妥結

**現場の奮闘・努力をかえりみない、「年末手当・低額回答」に対する怒りをバネに
 現場第一としない経営姿勢にこれからも全組合員で立ち向かおう!**

■2023年度年末手当のたたかい
 例年とは異なり、成績率見直しに対する問題意識を高め、年間6ヶ月以上の水準を勝ち取ることをめざし、組合員・社員の生活実態(賃金抑制と物価上昇)による生活苦に加え、「融合と連携」により過去最高の働き度などの職場からの悲痛な声も出ていることから、過去最高の2007年度の期末手当(夏季手当+年末手当)を上回る3・7ヶ月の要求を掲げ、現場第一としない経営姿勢に立ち向かってきました。

■年末手当に対する問題意識
 この間、JR東日本の期末手当は、2007年度の年間6・2ヶ月が最大支給月数でした。その後、リーマンショックの影響で2009年の期末手当が6ヶ月を下回るもの、東日本大震災の影響から回復した2015年以降、年間6ヶ月を上回ってききました。そして、2019年の6・09ヶ月の翌年から、赤字・コロナを理由として2020年4・6ヶ月、2022年4・7ヶ月、2021年4・0ヶ月、2022年4・7ヶ月、2022年4・0ヶ月と非常に低く抑えられ、その中で、21春闘では定期昇給の昇給係数2までもがカットされました。さらに、2021年から歴史的な物価上昇が始まり、私たちの生活等

■現場の苦労、業績の大幅回復
 団体交渉の中で会社は「営業利益がコロナ前の水準に及ばない」「営業利益はコロナ前に比べ未だ約6割の水準に留まっている」「お客さまのご利用が回復した結果、営業利益が黒字計上することが出来た」「現時点で5万人近い社員数である」「営業利益は東日本大震災の時と同程度」など、これらの回答だけみても、会社こそが職場の労苦をかえりみることなく、コロナ前に拘り、過去を大きく乗り越えていないじ

■「仕方ない」と諦めるのではなく、
 たたかに決起しよう!

■この現実を打破する為の
 実践を全組合員で行おう!

■現場第一としない経営姿勢をつくり
 かえるためには全組合員で組織強化・
 拡大を何としても成し遂げていかな
 なくては現実を突破することはできませ
 ん。組織拡大と要求の実現は両輪で
 す!この怒りと悔しさを24春闘のたた
 かいに継続させ、現場の奮闘・努力を
 かえりみない、現場第一としない経営
 姿勢を改革するためにこれからも全組
 合員で立ち向かっていきましょう!

■本場にこのような現実を
 許していいのか?

■現場は過度な要員不足の中、「融合
 と連携」による仕事のやりづらさや、
 病欠を余儀なくされたり、仕事を辞め
 ようかと悩んでいる組合員・社員がい
 ます。また不当労働行為ともされる言
 動が当たり前のように行われ、職場内
 外における傷害事件なども発生し、あ
 る記事では「ブラック企業」とも揶揄
 されていますが、汚名を返上するどころ
 か、悪化の一途を辿っています。

■このようなJR東日本の現場第一と
 しない経営姿勢では、いずれ信じられ
 ないような大事故や、人材倒産の危機
 に追い込まれてしまうのではないかと
 いった不安が深まる一方です。私たち
 は労働組合として、仲間の苦しい叫び
 と怒り、苦しさを強いられている仲間
 の立場に立ち向かうために、そして職
 場風土を改善するためにたたかに決
 起しなければなりません!

■JR東労組は、2023年度年末手
 当の低額回答に到底納得できないこと
 から、再考を求め緊急再申し入れを提
 出しました。

■再申し入れ交渉では、申7号第3回
 交渉以降寄せられた組合員・社員の8
 728件の声と緊急アンケートの結果、
 会社回答に対して不満95・6%、
 満足1%という声を会社にぶつけてき
 ました。しかし会社は「納得している
 という声は相当数いる」と認識を示し
 「最大限であり最終回答」と回答を再
 考することはありませんでした。

■最終的に要求の前進を勝ち取るこ
 とはできません、代表者会議の議論を経て
 中央執行委員会は苦渋ではあります
 が妥結の判断をしました。

■現場第一としない経営姿勢をつくり
 かえるためには全組合員で組織強化・
 拡大を何としても成し遂げていかな
 なくては現実を突破することはできませ
 ん。組織拡大と要求の実現は両輪で
 す!この怒りと悔しさを24春闘のたた
 かいに継続させ、現場の奮闘・努力を
 かえりみない、現場第一としない経営
 姿勢を改革するためにこれからも全組
 合員で立ち向かっていきましょう!



繰り返さ
 れる商品の
 値上げで、
 賃金が上昇
 しても生活
 は楽になっ
 たという声は聞かれない!▼コ
 ロナ前は円高傾向で、輸入品
 が有利な状況が続いた。10
 0円ショップや輸入品など安
 くてもそれなりのものが購入
 でき、賃金が上がらなくても
 何とか生活出来る状況であ
 った▼その間、企業はもしま
 の時のためと内部留保を増加
 させ、利益を上げては賃金に
 反映されない状況が続いてい
 る。企業と政府が不況なので
 仕方ないという世論を形成
 し、労働者を欺いている▼い
 つの間にか中国や韓国にも国
 内総生産(GDP)は抜か
 れ、最近では、デフレを脱却
 するために、世界各国が金利
 の引き上げをはじめた。その
 ため、円安が進行し、物の値
 段が上がりが始めた。給料の上
 昇より物の値段の上昇が先に
 進み、生活が苦しいと感じて
 いる▼コロナが明け、人々の
 生活が戻りつつある中で、企
 業の利益も順調に回復してい
 る。しかし、会社はコロナ前
 には戻らないとし、出さない
 理由を並べている▼会社の狙
 いとは、今の現実を突破して
 いくにはどうするべきかなど
 を仲間と議論し、年末手当の
 悔しさをバネに24春闘にむけ
 てたたかおう。(Y・H)