

業務部速報



No. 77

発行 24. 3. 15

JR東労組 業務部

本日、全地本代表者会議を開催し、全地本の総意で緊急再申し入れを提出することを確認!

過去最高の働き度に過去最大の格差反対!

現場第一の経営姿勢への是正求める!

本日提出!

申19号緊急再申し入れ

24
春闘

過去最高の働き度と職責を超えて奮闘する職場の努力に報いる
ベースアップの実施と、夏季手当の支給を求める緊急再申し入れ

JR東労組は、3月8日申第15号「2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」及び申第16号「2024年度夏季手当に関する申し入れ」第3回団体交渉にて、定期昇給(昇給係数4)の実施、「所定昇給額と同一の額及び4,000円」を加える基本給改定の実施、エルダー社員の基本賃金に6,000円を加える賃金改定の実施、夏季手当については、基準内賃金の2.7ヶ月分とするなどの回答を受けました。

ベースアップは、昨年を上回る過去最高の水準であったものの、現行の人事・賃金制度の実施以降、最大の格差となる回答です。夏季手当は、営業利益が昨年比279%増加など足元の動向も大きく好転しているにも関わらず、昨年の2.5ヶ月+5万円から僅かな増加に留まる内容です。また、24春闘の労使交渉における集中回答日である13日を大きく前倒した中の回答にも関わらず、JR東労組の要求内容と趣旨から乖離した回答であったため、第3回団体交渉席上で再考を強く求めましたが、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。

会社回答に対し職場からは、「労働実感・生活実感に見合っていない」「経営陣こそ職責重視の姿勢を変革すべき」「社員を大切にしていない」「離職に歯止めがかからない」「法人税優遇を意識した賃上げではないか」「世間体第一の姿勢とを感じる」「ベアを理由に期末手当が抑制されたらいつまで経っても月数水準は戻らない」などの声や、その他処遇改善等も併せて約6%の賃金引上げとされていることや、賃金増加による押上げ効果を用いて、ことさら夏季手当の平均支給額を強調する姿勢などに対する、不満や不信の声が多くあげられています。

回答書には「令和6年度は、新しい時代への飛躍に向けた大きな一歩を社員の皆さんとともに踏み出す年」とありますが、その前に、過去最高の働き度である現実と職責を超えてコロナ禍を乗り越えた職場の努力に報い、組合員・社員のモチベーションを向上させることが今極めて重要です。

したがって、現場第一の姿勢で組合員・社員と家族の現実と声に真摯に向き合い、要求満額での回答を強く求め、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、下記のとおり申し入れをしました。

組合員・社員の声は圧倒的に「納得できないう」「ベアに格差はつらないう」

- JR東労組申第15号「2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」に対する回答の「1 新賃金」(1)②基本給改定及び、(3)基本賃金改定の回答を撤回し、以下の内容を実施すること。
 - 2024年4月1日以降のJR東労組組合員・社員の基本給を一律12,000円(定期昇給を含まない)引き上げること。
 - 2024年4月1日以降のエルダー組合員・社員の基本賃金を12,000円引き上げること。
- JR東労組申第16号「2024年度夏季手当に関する申し入れ」に対する回答の「2 夏季手当」(1)基準額の回答を撤回し、2024年度夏季手当を基準内賃金の3.2ヶ月とすること。

職責を超えた奮闘に報いるべきだ!
年間6ヶ月以上の期末手当が必要だ!