

### 申9号 2023年度賃金引き上げに関する団体交渉実施！

1. 組合員の基本給に一律 12,000 円（定期昇給を含まない）の引き上げを実施すること。
2. エルダー組合員の基本賃金に 12,000 円の引き上げを実施すること。
3. 定期昇給を実施すること。昇給係数は4とすること。
4. 「第二基本給」を廃止すること。
5. 回答時期は、3月17日（金）までとすること。

要求項目

組合からの趣旨説明

- 2022年度第3四半期決算で、単体連結ともに増収増益で、単体の営業利益は822億円の黒字だ。
- 物価上昇やエネルギー高騰など、私たちの生活実態に照らし合わせれば、基準内賃金を上げるべきだ。
- 離職率の上昇、魅力度ランキングの低迷は、賃金や処遇、雇用などへの不安と不満の結果である。
- 決算状況を見れば支払い能力は十分にある。
- 初任給特別措置は、春闘時期にプレス発表したことで、「JR東日本賃金改善」と報道されている。内実は「限定された社員に限定された期間」支給するものである。会社のやり方は不誠実である。
- 3月1日にプレス発表された、新たな採用計画の「ジョブ型」雇用について、安全、健康、働きがい担保されない制度や働き方には反対していく。
- 組合員からは、「物価上昇は生活を直撃している。大手企業も軒並み賃上げしている。満額出すべきだ」「会社は社員の幸福のためにというが、ベースアップで示すべきだ」「変革2027を実現した時に『働きがいのある職場』が出来るとは思えない」「安全はトッププライオリティと言っているが、コストカットが優先され安全が後景化されている」など、会社への怒りと悲痛な叫びが出されていることを主張し、組合員の切実な思いをしっかりと受け止め、満額回答を強く要請する！

会社の現状認識

- ◆基準内賃金の引き上げは、長期に渡り総額人件費に多大な影響を及ぼすことから、中長期的な動向を勘案し慎重な判断が必要である。また、生産性向上に対する社員の貢献を成果配分するという観点を基本とし判断していく。
- ◆第3四半期決算は、新型コロナウイルスの影響を受けた令和2年度以降、お客さまはご利用が段階的に回復した結果、増収増益となり、本業の力を示す営業利益単体は第3四半期決算としては3期ぶりの黒字となった。しかし、通期の業績としては必ずしも楽観できるものではない。1月の鉄道営業収入はコロナ前の約80%となっている。通期の黒字達成のためにはより一層の収益確保とコストダウンが必要である。さらに、有利子負債はコロナ前の水準から1兆円以上増加し、約20年前の状況に戻っている。引き続き厳しい経営状況である。
- ◆政府が5月に新型コロナを感染症法上の分類を5類に移行する。社会経済の正常化を見込むが、コロナ化でもたらされた新しい働き方や暮らし方は不可逆的な変化であり、当社グループをご利用するお客さまはコロナ前の水準には戻らない認識に変わりはない。
- ◆変革2027の実現に向け、鉄道に集中していたビジネスモデルから、ポストコロナ社会に向け、3つの事業の融合のシナジー発揮による収益の最大化に取り組み、収益比5：5の早期実現を目指していくことが重要である。
- ◆引き続き必要な諸施策は時間軸を意識し、スピード感を持ち、積極的かつ建設的に構造改革の取り組みを推進し、収益力を高めることで会社の持続的な成長を実現していくことである。
- ◆業務移管や権限移譲を積極的に進め、一人ひとりが活躍できるフィールドを広げ、お客さまに近い所で新しい価値を創造していく必要がある。支社現業機関の再編が始まり6月にはすべての機関で新しい体制に移行する。新たな仕事と組織において業務を大胆に見直し、従来の枠にとらわれない創意工夫を積極的に実践していく中で、変革の主役である社員一人ひとりが系統の垣根を越えて、掲げた目標を達成し、成果をしっかりと出していくことが当社グループの持続的な成長を実現するには不可欠である。

### 安心して生活できる賃金を得るために、満額回答を勝ち取ろう！！