



申 24 号「物価上昇に負けない

『2024 年度賃金のベースアップ』の実現
と働きがい・生きがい・こころの豊かさを
求める申し入れ **趣旨説明**

2024 年 3 月 1 日発行

■ 私たちの要求および申し入れ事項

ベースアップ

一律 **3,000 円** + 基本給の **定率 5 %**

エルダー基本賃金

地域および等級区分によって定める

エルダー賃金に一律 **18,000 円** 加算

定期昇給

昇級係数

「**4**」の完全実施

所定昇級額の

2,000~3,000 円の増額

労働条件向上

- (1) JR東日本グループ内における労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう業務委託費の引上げ
- (2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と70歳までの継続雇用制度確立
- (3) 年間休日数の増

1. 「2024年度賃金のベースアップ」について下記のとおり実施すること。
 - (1) 「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップ」を基礎に、2024年4月1日に在籍する全社員の基本給を「一律 3,000 円+基本給の定率5%」のベースアップ（定期昇給を含まない）を実施すること。
 - (2) エルダー社員のベースアップについては、地域および等級区分によって定めるエルダー基本賃金に一律 18,000 円を加算すること。
2. 「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結）」第258条「昇給の実施」について下記のとおり実施すること。
 - (1) 2024年度の定期昇給は、昇給係数「4」として完全実施すること。
 - (2) 定期昇給の基礎となる所定昇給額については、これまで初任給改訂が行われてきた係職1等級に在籍する者へは 2,000 円、係職2等級から主任職2等級に在籍する者へは 3,000 円、主務職から主幹職 A・B 及び技術専任職に在籍する者へは 2,000 円を増額すること。
 - (3) 満 55 歳以上の社員については在籍する等級の所定昇給額による昇給を実施すること。
3. 組合員の生活設計とこころの豊かさの実現に向けて下記のとおり実施すること。
 - (1) JR東日本グループ内における労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう業務委託費の引上げを行うなど親会社としての責任を果たすこと。
 - (2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と70歳までの継続雇用制度を確立すること。
 - (3) 第2種特別休日制の適用者については、年間休日を120日とすること。また、第1種特別休日制の適用者については、第2種特別休日制の改定に準じて取り扱うこと。
4. 今申し入れに対する回答は、2024年3月15日までにを行うこと。

■ 要求の趣旨説明

はじめに

～好調な業績をつくり出してきた!

社会の賃金引き上げの機運は高まっている～

申24号「物価上昇に負けない『2024年度賃金のベースアップ』の実現と働きがい・生きがい・こころの豊かさを求める申し入れ」に関する要求提出と団体交渉にあたって、輸送サービス労組の問題意識を加えた趣旨説明をおこないます。特に、2022年以降に私たちに大きく押し寄せた物価上昇の波は、コロナ禍における先の見えない不安な想いに更に拍車をかけ、この生活に対する大きな不安は今なお続いています。

1月31日に公表された第3四半期決算は、連結で全てのセグメントが増収増益となり、4月27日に公表した業績予想を大幅に上方修正しました。それに合わせて株主配当の修正も行われ、期末配当について当初予定の55円から約27%増の70円に引き上げられました。年間配当で見ても、約13%増の125円になるなど、厳しい経営状況を社員一丸となって払拭した好決算を象徴し、次こそは自分たちの番だと職場は期待に満ちています。その期待は一般に公表されている2023年度鉄道営業収入の実績でも、1月期には1日の令和6年能登半島地震や23日の東北新幹線上野～大宮間での架線垂下に伴う大規模輸送障害など、収入に大きな影響を与える事態に遭遇しながらも、年度累計を押し下げることなく、上方修正された以上の業績予想の実現に向けて、前向きな展望が示されています。そして、1月期までの数字と実際に働いた感覚に差異はなく、コロナ禍と赤字経営を乗り越えた自信が職場の期待として現れています。

私たちは、日々の仕事の中で業績の回復を実感しています。それは、コロナが5類に指定されて以降の利用者の急増を経験し、その状態が今なお続いているからです。1月5日に深澤社長はインタビューで「昨年度は3.8%の賃上げをおこないました。昨年並み、あるいはそれ以上どこまで出せるかというのはこれから検討していきたいと思っております」と答えました。JR東日本グループ経営方針

の社長メッセージはYouTubeのリンクが貼られ9日間で855回しか再生されていませんが、1月5日のインタビューは全社員が知っている事実として存在していますので、物価上昇の波の中で賃金引き上げに対する機運の高まりを見せている中で、JR東日本もその例外になることなく社長メッセージを有言実行し、全社員の期待に応じていただくことを冒頭であります。強く要請したいと思えます。以降、要求項目に踏まえて、その趣旨を述べていきます。

～ベースアップと定期昇給の性質を

意図的に作り変えることは認められない!～

第一に「2024年度賃金のベースアップ」について、一つ目は『物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップ』を基礎に、2024年4月1日に在籍する全社員の基本給を『一律3,000円+基本給の定率5%』のベースアップ（定期昇給を含まない）を実施すること。そして、二つ目に、エルダー社員のベースアップについては、地域および等級区分によって定めるエルダー基本賃金に『一律18,000円』を加算することを求めます。

まず、輸送サービス労組がこれまでの「賃金引き上げ」ではなく、「2024年度賃金のベースアップ」と呼称し、申24号を要求していることについて考えを述べます。昨年の賃金引き上げは、基本給改定5,957円(1.84%)、定期昇給分6,347円(1.94%)という結果で妥結に至りました。しかし、会社は年初の深澤社長のインタビューにもあったように平均賃金引き上げ額12,304円(3.78%)と結果を大きく映し出すように社会にも発信しました。そこには、人間ドックの自己負担額の見直しも同時に回答され、賃金引き上げ交渉の直前に示された初任給の見直しも合わせて「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベア」は、総合労働条件改善の一環とも捉えられるような回答がおこなわれました。それ以降も、期末手当に関する「成績率の見直し」

や「キャリア加算」の発展的解消と初任給への2,000円加算、ジョブ型人事運用適用者に対する月額30,000円の「ジョブ型特別措置」の新設、博士号取得者に対する月額25,000円の「博士号特別措置」の新設など、矢継ぎ早に手当新設がおこなわれています。しかし、初任給の見直し以外は全て基準外賃金・手当として新設され、私たちの生活水準を決めるベースとなる基本給・基準内賃金の引き上げには至っていません。社会に目を向ければ日本型雇用慣行の一つ「年功賃金」の必要性が問われ、成果主義型賃金への移行も取り沙汰されています。また、1月16日に公表された2024年度版経労委報告の中では「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）だけではなく、働き手個人における実際の賃金引上げ状況を表している『賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）』を用いるなど、多面的な見方も必要である」と記載され、聞き慣れない「構造的な賃金引上げ」という言葉を用いて賃金そのものを変質させようとしているという危機感を持っています。

私たちは、社会情勢の変化に目を向け、その必要性に踏まえた変化は必要であるとは考えています。しかし、ベースアップと定期昇給の性質を意図的に作り変えるべきではないと思います。そして、結果の映し出しや表現の仕方を意図的に変え、初めての赤字経営を乗り越え、健全経営を取り戻すために真面目に働き続けた社員を誤魔化すべきではないと指摘したいと思います。

～鉄道業に相応しい

年功型賃金体系の破壊は認められない!

高まった労働の質に相応しい賃金を～

今のJR東日本は、年功型賃金体系をベースにして、技術集積型産業である鉄道事業に相応しい賃金体制を維持・発展させ、国鉄採用からJR採用者への移行期を乗り越えてきたからこそ存在します。コロナ以降、JR東日本内の構造改革も大きく進められ、変革や融合と連携、柔軟な働き方など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しました。その変化

の中で、一人ひとりの労働密度が高まったと同時に、様々な経験を積み重ねることもできました。そして、その経験は私たちの中に蓄積し、JR東日本の未来にとって重要な財産になっています。この労働の質の高まりは、これまで労使で一致させてきたように「一年間の労働における経験やそれに基づく知識が向上し、それを業務に転嫁していくための評価分としてあるもの」という定期昇給として保障されなければなりません。そして、物価上昇に追い付かない賃金の実態を正しく認識し、物価上昇から社員の生活を守り、明るい未来を展望するための「働きがい・生きがい・こころの豊かさ」を実現するために、決して高い要求ではない「全社員の基本給『一律3,000円＋基本給の定率5%』のベースアップ、エルダー社員にあっては一律18,000円のベースアップの実現を強く求めます。

～「融合と連携」などで社員の能力が向上 昇給係数「4」での定期昇給実施を 全社員対象に行うべきだ!～

そして、第2項で求めているように「一年間の労働における経験やそれに基づく知識が向上し、それを業務に転嫁していくための評価分としてあるもの」と労使が確認した定期昇給“昇給係数「4」の完全実施”と、業務の「融合と連携」は年齢に関係なく、一人ひとりの能力向上に寄与してきた以上、55歳以上の社員への定期昇給の実施が必要不可欠ですので、全ての社員への定期昇給を求めるものです。

また「働いたことによって高まった能力は一生ものであり、働き続ける以上高まり続ける」という年功賃金の考え方と、2012年の人事・賃金制度改正時には想定していなかった働き方による能力向上を定期昇給額に正しく反映させるために、定期昇給の基礎となる所定昇給額を2021年の定期昇給カット分も考慮し、係職1等級に在籍する者へは2,000円、係職2等級から主任職2等級に在籍する者へは3,000円、主務職から主幹職A・B及び技術専任職に在籍する者へは2,000円を増額し定期昇給を実施することを求めます。

付け加えれば、輸送サービス労組はこれまで「所定昇給額をベア額の算出基礎にしないこと」を求め続けてきました。しかし会社は、生産性向上等に対する職制上の貢献度を考慮するという理由などによって、ベア額の算出に所定昇給額を用いることを続けてきました。しかし、職制上の役割に踏まえた能力向上を評価するために設定されている所定昇給額そのものを見直せば、物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてあるベアに職制・職責に対する評価を持ち込む必要はなくなりますので、要求の意味を正しく理解した上での確かな回答を求めるものです。

～エルダー組合員が安心して働ける 労働環境と継続雇用制度の実現を目指して～

第3項で、組合員の生活設計と、こころの豊かさの実現に向けて、一つは、JR東日本グループ内における労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう業務委託費の引上げを行うなど親会社としての責任を果たすこと。二つ目には、エルダー社員に関わる労働環境の解決と70歳までの継続雇用制度を確立すること。を求めます。

2月21日に「JR東日本グループ経営方針」が全社員向けに公表されました。4月1日付で喜勢新社長体制が確立するのを前に出された経営方針は、これまでの「グループ年次計画」を改め「経営方針」と「経営戦略」に分けて方向性が示されるようですが、今回の経営方針の中ではグループの枠組みを超えた各系統のビジネス戦略を「ビジネス長」を筆頭に、これまでにない視点からグループ経営の必要性が語られているという感想を持っています。詳細はこれから勉強していきたいと思いますが、後段で伊藤常務が3つの視点に触れています。その一つに「個社からグループへ」という考え方が示されています。いつの間にか「収益比率5：5」という言葉が使われなくなって来ていますが、それでも「モビリティ事業」と「生活ソリューション事業」を発展させるためには、グループ一体となった経営は欠かすことはできません。過去には、JR本体よりも劣悪な労働環境をイ

メージしがちだったグループ各社の状況も、毎年着実に労働条件改善を図ってきた結果、悪いイメージは払しょくできて来ていると思います。しかし、慢性的な要員不足や年数が経過する設備を使用し続けなければならない状況、新しい庁舎を建設しても、業務の効率性やコストが優先され、窓もない場所で休まなければならない状況、エルダーの先輩方にとっては未だに階段下の狭いスペースで休養しなければならない現状など、例として挙げきれない状況が多く存在しています。そこには企業としての安全配慮義務など微塵も感じることが出来ない状況になっています。様々な具体的な問題は別途申し入れも検討しなければなりません、働く人あつての企業経営です。いくら「DX！DX！DX！」と連呼しても、今を働く人たちの労働環境、変革を担う一人ひとりの働きがい・生きがい・こころの豊かさが実感できない企業では、将来を見通すことなどできません。それは、定年までJR東日本のために働き続けた先輩たちの労働環境、就労機会の提供も企業としての責任です。年金減額など生活不安を抱える問題を放置することなく、70歳までの継続雇用に関する問題解決に向けた基本姿勢を今交渉で示していただき、企業責任を果たすことを強く求めます。

～ディーセントワーク実現に向けて 休日制度の見直し等「企業経営の変革」を！～

合わせて、現行年間休日114日しか付与されていない第2種特別休日制の適用者の年間休日を120日とすること。また、第1種特別休日制の適用者については、第2種特別休日制の改定に準じて取り扱うこと。を求めています。

日本の労働者の休日のあり方は、欧米諸国と比較しても遅れている現状があります。そこには「働き方」という根本的な問題もあると思いますが、家族と過ごす時間を大切にす、自身のリフレッシュのために休暇を活用するなど、日本は世界から遅れていることは否めません。働き方改革とは単に働かせるための物であつてはなりません。仕事と生活の

調和がとれることが何より重要です。輸送サービス労組は、ILOが提唱するディーセントワークの実現に向けて議論を開始しています。「働きがいのある人間らしい仕事」「生きがいをもって安心して働ける環境づくり」は、今のJR東日本に不足していると思っています。労働環境改善・休日制度改革は、ベースアップ同様に生活を考える上で重要になる考え方だと思っていますので、社員の変革だけではなく「企業経営の変革」に一步踏み出していただき、的確な判断をしていただくことを強く求めます。

～JR東日本の安全は危機的状況!

安全を最優先に奮闘する組合員に 要求実現で応えるべきだ!～

最後に、申し上げておきたいことがあります。

2月10日に開催した輸送サービス労組の第4回定期中央委員会では、JR東日本の安全の危機を実感する中で、鉄道という“命をあずかる労働”を守り発展させ、地域と社会に必要とされるJR東日本であり続けるために、JR東日本の安全性再確立を第一の課題に掲げ、全参加者と共に議論をつくり出してきました。

「労組解体で出世した『安全の素人』」と題してJR東日本新社長人事を批判し、「作業員の安全を守れない鉄道会社は、乗客の命も守れない」とJR東日本関係者が批判した週刊誌の記事は、経営幹部の皆さんもご覧になったと思いますが、安全がトッププライオリティであるJR東日本に対する言葉として重く受け止める反面、憤りも感じずにはられません。

2月24日、中山駅で作業員の墜落死亡事故も発生し、この1年の間で2人の尊い命を犠牲にしてしまいました。1月23日の新幹線架線垂下の復旧にあたった作業員の感電事故も、未だ回復を見ることができないとも聞いています。それ以外にも数えきれない事故が多発してしまっています。先ほど述べた「JR東日本グループ経営方針」中では、3つの柱が掲げられています。その内の一つに「安

全・安定輸送を前提に収益を伸ばしていくこと」と書かれています。「前提」という言葉に引っ掛かりますが、ここでは多くを論じないようにしたいと思います。しかし「収益」や「キャッシュフローの最大化」が強く打ちだされている経営方針は、私たちには違和感はありません。福知山線事故当時「稼ぐ」ことを第一に掲げたJR西日本の経営理念がありました。いまのJR東日本が、当時のJR西日本と同じだなどと言う乱暴な議論をしようとは思っていません。しかし、総武・横須賀線の東京トンネルの崩落事故があり、その後の中山駅の墜落事故があった中で、安全に対するウェイトは極めて低いと指摘せざるを得ない経営方針が出されてしまっています。

また、新幹線の架線垂下に対しては「検査マニュアルの誤認」という報道がなされ、マニュアル作成やそれを指導した企業責任は一切語られず、全ての責任を現場に押し付けようとする経営姿勢は「稼ぐ」ことすらできなくなる企業運営になってしまうのではないかと危機感さえ持ちます。

私たちは、コロナ禍で結成した労働組合です。全ての運動は、多くの制約の中で作り出してきた事実もあります。その中で重視してきた事は「JR東日本の健全経営を実現すること」です。労働組合は会社のチェック機能です。言うべきことは言い続けたいと思います。そして会社は、現場を代表する私たちの声に耳を傾けていただきたいと思います。

「労組問題にケリをつけた」という評価ではなく、正常な労使関係下において「安全で信頼されるJR東日本」を実現するために、経営陣の皆さんの変革を強く訴えたいと思います。

そして、安全を基礎にした信頼を実現するために奮闘し続ける全組合員に対して、申24号の全ての要求項目を実現する形で応えていただきたいと思います。明日への希望と活気あふれる職場を実現するに相応しい労働条件・労働環境の実現を最後に強く求めたいと思います。

申24号申し入れに対する回答は、2024年3月15日までに行うことを求めています。限られた時間の中での交渉になると思いますが、誠心誠意、信義誠実の原則に則った団体

交渉をお願いし、申 24 号交渉開始にあたって
の趣旨説明とします。

