

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

## J R 東日本で働くすべての仲間の

### “働きがい”と“生きがい”と“こころの豊かさ”を実現する申し入れ

2023年度賃金引き上げにあたっては、この間、コロナ禍において日々抱えた不安と恐怖、未曾有の物価高に見舞われながらも多くの困難を乗り越え、明日への希望と活力を見出し、豊かな生活を実現するために、労使にとってのターニングポイントになる2023年賃金引き上げと位置づけ、真摯かつ誠実に向き合ってきました。そして、労使の建設的な議論のもと、3月14日第3回団体交渉において会社より回答を受けました。

申24号交渉では、未曾有の物価上昇に対応し得る賃金実現の必要性、生活向上が実現できる賃金の必要性、会社施策によって高められた労働の価値に相応しい賃金実現の必要性、初任給特別措置等による賃金カーブの歪みの是正という4つの視点から議論を積み重ねてきました。会社回答では、「賃金は労働に対してのものであり生活のために支給しているものではない」という従来までの回答から、ベアの判断基準に「生計水準」という考え方を加え、「物価上昇等が社員に与える影響などを総合的に勘案している」と回答書に記載しました。これは、職場からの切実な訴えを団体交渉にて訴えてきた結果であると捉えることができます。

しかしながら、私たちの要求水準からは、到底納得いかず、ベアの実施にあたって、敢えて「所定昇給額」を算出基礎にすることで格差を生じさせることや、初任給特別措置等による賃金カーブに生じた矛盾を認識しながらも「制度上のことであり歪みとは考えていない」とする姿勢は、決して容認することは出来ません。なぜならば、すべての社員に適用される賃金制度は、すべてにおいて平等でなければならないからです。そこに「格差」をつくり出すことは、社員間における過度な競争を激化させる危険性を生じさせます。何よりも優先されるべき「安全」という価値観は、“会社からの評価”によって阻害されるべきものではなく、自由闊達に声を上げ、公共交通として地域の足を守る使命を自覚し、現場力を向上させ安全で安心な輸送サービスを構築することが、持続可能なJ R 東日本を創造する上で重要になるものと考えます。

鉄道を起点とした安全で安心した輸送サービスを持続・発展させていくために、人材の確保・定着と技術継承・人材育成を重要視することを労使の共通認識とすべきであり、その実現には「労働力の価値」に対して正当に投資することが必須です。J R 東日本グループに働く組合員が、“働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を実感できる環境と労働条件を確保することが今こそ求められています。そのために、初任給特別措置や賃金改定等の制度によってつくられた矛盾や課題の解消を図ることが、組合員をはじめとするJ R 東日本グループに集うすべての仲間の生活と心の豊かさを実現することになり、真に持続可能・サステナブルなJ R 東日本を創

造することができるかと確信するものです。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

## 記

1. 初任給特別措置及び定期昇給カット(2021年度)によって作り出された賃金カーブの歪みによる矛盾を解消するために、2020年度採用以前の全JR採用者に「特別昇給(昇給係数2)」を実施すること。
2. 経験の蓄積により高められた労働の価値への正当な評価を行う年功型賃金体系の根幹をなす「定期昇給」制度を堅持すること。
3. 2023年3月1日にプレス発表された「開発・不動産」「Suica サービス」「データマーケティング」の事業領域における「ジョブ型」の採用・人事運用を導入する目的及び働き方、賃金制度等の全体像を具体的に明らかにすること。
4. 社宅に居住する社員が社宅居住期間制限(15年)を迎える場合、持ち家購入等の転居に対する必要期間として、退去期限に猶予期間を設けること。
5. 今申し入れに対する回答は、2023年3月31日までに行うこと。また、団体交渉は2023年4月15日までに実施すること。

以 上