

# JR東労組盛岡

No.123  
2023年3月8日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

**賃金引上げ等に関する申し入れ 第2回交渉を行う！①**

会社は **「慎重に判断する」**

## 東労組からの主張

**というスタンスを変えず！**

- インバウンドの回復も含めて明るい兆しで、足元の動向も3期ぶりの黒字転換も踏まえて、会社にとって大きく好転しているが、働く側は厳しい状況に追いやられている。この改善なくして通期計画の達成、企業の好循環をどうして実現できるのか。
- 生活を守るのは会社の責務だ。変革の主役は社員一人ひとりだと言うが、生活実態を訴えれば生活は社員一人ひとり違うと言われると、冷徹な経営姿勢であると言わざるを得ない。
- 会社は、この間持続的な成長を果たして原資を社員に還元、好循環を作っているということだが、そもそも私たちの労働力なくして利益を上げることはできない。よって要求満額で応えるべきである。
- 会社の姿勢を変革するべきだ！
- 過去最高の働き度の中で、不平不満の声が後を絶たない。3期ぶりの黒字を達成している裏には、モチベーションの低下、人材流出があり、危機的な状況であることを認識して頂きたい。



**7,500件超の組合員・社員の声をぶつける！**

## 会社の主張

- 現状の業績、事実の数字は一致できるが、それに対する評価は一致していない。黒字に戻ったが、通期の予想を踏まえると**健全な危機感を持っていない**といけない。
- 55歳以上、エルダー社員、各系統と多くの声を頂いた。会社としてもいろんなチャンネルで声をもらっているが、寄せられた声を受け止めたい。
- 期末手当の水準含めて、**社員への一定程度の影響を及ぼしたことは認識している**。いずれにしても現状認識で述べたとおり、長きにわたり総額人件費に大きな影響を与えるので、**総合的に勘案して慎重に判断するスタンスは変わらない**。
- 物価動向も踏まえて判断する。早期の合意を目指してスピーディーに合意したい。

**3月15日の回答指定日まで、「組合員・社員」の  
声を会社に対してぶつけ続けよう！**

# JR東労組盛岡

No.124  
2023年3月8日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

## 賃金引上げ等に関する申し入れ 第2回交渉を行う！②



### 7,500件超の組合員・社員の声をぶつける！

### 見通しは明るい！経営の想定の高さを理由に賃金を抑制するな！

#### 東労組の主張

経営が目標を立てて、いろいろな施策を示して、我々が施策を担う。その結果、目標に達していないから賃金が出せないというのには納得できない。目標を立てた経営側に責任があるのではないか。

#### 会社の主張

前提に基づいた目標を掲げた。高すぎる目標を掲げた認識はない。賃金交渉では、会社の動向を加味することは述べている。それだけではなく、中長期的な目標、職能・職責など総合的に判断する。

経営が計画を立てたとの認識には一致できない。経営責任ではなく、それは社員全体として取り組むものである。

### JR東日本の平均年収が20年前に比べ下がっていることに問題意識を持つべきだ！

#### 東労組の主張

20年前の平均年収は約686万円、2022年は約640万円だった。平均年収が46万円下がっている。人件費は20年前が6,272億円、2022年は3,693億円である。賃金が上がらないことが社会問題になっている。JR東日本も問題意識として持つべきだ。

#### 会社の主張

給与は時々の状況を加味して決定してきた。20年前はベテランが多くいる状況でその平均である。この20年間で様々な処遇改善を図ってきた。期末手当が下がっている事実はあるが、出来る最大限の処遇改善を行ってきた。

月例賃金は下がっているとは思っていない。

### 物価上昇による生活の苦しさを受け止めるべきだ！

#### 東労組の主張

物価上昇は今年も続く。会社の物価上昇に対する認識について伺いたい。

物価上昇は23春闘の会社回答の判断要素に入れるべきである。生活の苦しさを受け止めて欲しい。

#### 会社の主張

電気、ガス、食料品、日用品、外食などで値上げが相次いでいることは認識している。

今回に限らず、新賃金の検討にあたっては生計費等様々な要素を勘案することは変わらない。社員の生活は一人ひとり違う。一概にはないが、社員それぞれの状況があることをしっかりと受け止めたい。

## 満額回答を求め、職場からたたかいをつくり出そう！

# JR東労組盛岡

No.125  
2023年3月8日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

## 賃金引上げ等に関する申し入れ 第2回交渉を行う！③

### モチベーションの維持・向上の最たるものが賃金だ！

#### 東労組の主張

会社は、仕事を通じた達成感・充実感が幸福の実現と好循環に繋がると述べたが、モチベーションの維持・向上の最たるものは賃金だということが多くの声である。「慎重」という言葉が社員にも打撃を与えている。会社に魅力がないという声が出るくらい、年始のニュースは衝撃があった。

人材流出は待ったなしの状況である。この間の賃金に関する回答では離職は止まらない。

#### 会社の主張

賃金がモチベーションに繋がることは否定するものではないが、仕事を通じたやりたいことを発意でできる仕事や組織の構造改革をしっかりと取り組む。また、賃金の引き上げは総額人件費に影響を与えるので慎重に判断するのは当たり前である。人材流出に危機感がないということは全くなく、危機感を持って対処しなければならない。世の中の水準と比べてそこまで高水準ではないが、育成した人材を定着させる中で、賃金水準の向上が必要だという声も要素として総合的に勘案して、会社の成長を実現して還元していく。

### 55以上・エルダー社員の努力に報いるため、一律1万円回答をするべきだ！

#### 東労組の主張

55歳以上、エルダー社員においても黒字化の努力は同じである。今回要求した1万円の根拠は定期昇給がない55歳以上の社員、エルダー社員の努力に報いるために要求している。

#### 会社の主張

制度としては55歳以上は定期昇給がない。エルダーは基本賃金が決まっている。制度は合理性がある。一律の引き上げは要求を頂いた。総合的に加味して判断したい。

### 第二基本給制度の役目は終わった！

#### 東労組の主張

国鉄からJRになった時、退職金の抑制のために導入されている。20年前から比べても大きく人件費は削減されている。目的や役割は終わっている。

#### 会社の主張

他企業と比較しても、計算方法や費用を比較しても遜色ない。現段階において、第二基本給制度はなんらおかしな制度とは考えていない。目的は様々である。

### 65歳定年制を導入するべきだ！

#### 東労組の主張

65歳定年制の要求について伺いたい。

#### 会社の主張

示せるものはないが、努力義務は完全義務化を見据えたものである。スピード感を持って進めたい。