



本部  
申15号

## 2018年度賃金引き上げに関する申し入れ

3月9日  
第2回交渉①

**ベースアップの議論に際して、会社から今後の労使関係の基礎と考える6点を主張!**

- ①労働組合のことに介入できないが、紛争状態の根源的な解消を図り労使間の諸問題は話し合いで解決すること。
- ②業務改革の効率化施策の実行に向け、スピード感を持って進めること。
- ③36協定の短期締結が現場は疲弊させ、苦勞させ、不安を与えていることを認識し、36協定を安定的に締結すること。
- ④My Projectなど職場の業務改善、自己啓発活動を尊重すること。
- ⑤脱退した社員への嫌がらせ、残留の懲罰、非協力の教唆はやめて職場規律を維持すること。
- ⑥「不当労働行為」という事実と異なる喧伝はやめること。

### 会社の主張に対して、本部の主張!

①～④に関しては、闘申1号で結論を出しており、それ以上でも以下でもない。⑤については会社の指摘する事実はなく、指摘された事実があるという認識もない。⑥については申20号団体交渉で主張した通りである。

申15号団体交渉は、額面の具体的な提起を行ったものであり、そこについて深める議論をすべきだ!

### 満額回答に向けて、以下の点を主張!

- 第3四半期決算は好調そのもので、通期業績予想も変更することなく、順調に推移することは間違いない。この間、ベアやボーナス交渉で会社は先行きが不透明だと回答を繰り返してきたが、6期連続の増収増益。また、内部留保金が1兆8,595億円に達しており、支払い能力は十分にある。
- 多くの輸送障害が発生しており、本質的な問題に切り込む必要がある。これまで以上に現場の声に耳を傾け、対策を打ち出すことが必要だ。安全で働きがいを感じるためには労働条件の向上が欠かせない。
- 消費税増税、社会保障の削減により個人負担が増えている。前回の消費税率引き上げ後、負担増に見合うベースアップが必要だ。
- JR東日本は業績からしても大胆に実行する社会的責務がある。経団連は常々「業績が改善して業況判断が好転すれば、従業員の頑張りに適切に報いたいと考えるのが経営者の一致する思い」と述べている。
- 5年連続の官製春闘と言われる中で、東労組は「労使議論で決定するもの」という考えであり、労使が主体的に向き合って決定すべきだ。

### 会社

- ・中長期的に見ているが、お金を出さない理由を述べているわけではない。
- ・ステークホルダー(株主・社員・お客さま・地域)にどう還元するのか。
- ・平成4年をピークに18歳人口が減少している。採用数をそのままとして、人口減少が進むと18歳の1,000人に一人がJR東日本に入社する計算になってしまう。業務量の指標である標準数と社員数とは連動する。JR東日本も採用に苦勞しており、魅力あるものにしていきたい。
- ・平均年齢が1歳下げると、平均賃金が6,000円ほど下がるはずだが、昨年より上昇に転じている。

回答指定日に満額回答をかち取ろう!

18春闘のヤマ場に向けて、激励行動等、職場からのたたかいを強化しよう!