

# 24春闘 これが東労組の要求根拠だ！

## 2024年度賃金引上げ等に関する申し入れ

JR東労組は、第50回定期中央委員会を開催し「ベア一律12,000円」「定期昇給（昇給係数4）の完全実施」「21春闘における定期昇給カット分の課題解決」「第二基本給制度の凍結」「65歳定年制」を目指すなど2024春闘方針を満場一致で決定しました。

23春闘では3年ぶりのベア実施となったものの、私たちの要求からは大きく乖離した回答でした。21春闘における定期昇給カット分への支給が実施されないことにより生涯賃金は減額、実質賃金も目減りしたままの実態は変わっていません。上昇し続けていた物価は高止まり長期化の様相を呈し、昨年の消費者物価指数は前年比3.1%上昇、41年ぶりの水準となっています。一方、**実質賃金は21ヶ月連続マイナスとなり物価上昇に賃金が追い付かない実態であり、生活は向上するどころか、厳しさが増しているのが実感です。**

また、職場の現実採用者数の減少に加え若年退職者が後を絶たない状況などにより、**要員不足の現実が未だに改善されていません。**そのような中で、「組織の再編」「融合と連携」などの施策により多能化が進められ、**労働密度は高まり、疲労度が増しています。**「過去最高の働き度に賃金が追い付いていない」のが組合員・社員の労働実感・実態であり、その乖離が大きくなっているために職場から不満の声が後を絶ちません。

そのような現実の中においても、JR東日本グループで働く組合員・社員は安全を第一に、日々奮闘し続け、2024年3月期第3四半期連結決算では、**営業収益は3期連続の増収、全ての利益が増益、3月期の業績予想は上方修正**となりました。これは、社会活動の本格的再開などの外的要因だけでなく、「モードチェンジ」が求められる中、組合員・社員がたゆまぬ努力を続けてきた結果であることは言うまでもなく、**支払い能力も十分にあります。**会社はこの職場の努力に報いるべきです。

この間、賃金交渉等において人材確保・定着に対する強い危機感のもと、離職に歯止めをかけていくためにも要求満額での回答を求めてきました。なぜなら、**離職する理由の大半を占めるのは、賃金・労働条件への不満と将来への不安である**からです。改めて、人材確保・定着は待たなしの労使共通の課題と強く認識しなければなりません。

昨今、処遇改善等において特別措置が実施されていますが、定期昇給カットにより、**生涯賃金が減額されている状態や賃金カーブ上の課題解決が図られないことに強い問題意識があります。**そのような問題意識も踏まえ、「定期昇給完全実施」と、21春闘における定期昇給カット分の別途支給を求めます。また、JR採用以降の処遇改善の視点からも「第二基本給制度の凍結」や、安定した雇用と生活維持、技術継承の視点から「65歳定年制の実現」について継続した議論を求めます。

生活実態や労働実感は厳しさを増す中、業績は大幅に回復し、業益予想も上方修正している中の今交渉は、JR東日本グループの組合員・社員も含めて、内外からも注目されています。しかし会社は、これまで様々な組合員・社員の**声を受け止めるとしても、「慎重」姿勢を崩しませんでした。**組合員・社員からは、職場の努力に報いない経営姿勢に対して「納得できない」「我慢の限界」との声が絶えません。

新年社長あいさつでは「新しい未来とネットワークを切り拓く年」と鼓舞されていますが、会社の持続的成長と地域の発展に向けた飛躍を実現するには、組合員・社員のモチベーション向上が必須であり、そのためには**労働条件の最たる賃金で応えることが必要**です。

したがって、組合員・社員と家族の現実を直視し、申12号交渉における確認事項を踏まえ、労使議論を尽くし、生活向上、魅力を期待の持てるJR東日本グループを実現するため、要求満額での回答を強く求め、申し入れますので、会社の真摯な回答を要請します。

## なぜこの要求なのか、自らの根拠で具体化し 労働者の団結で要求満額を勝ち取ろう！