

**2023年度賃金引き上げ夏季手当諸要求第1回団体交渉  
急激な物価高の中、社員とその家族が安定した生活を営み、安心して働くためには、何よりも賃金の引き上げが必要！**

**一律ベア10,000円!基準昇給額逡減撤廃!  
夏季手当3.5ヶ月、専任社員はプラス5万円!  
要求獲得に向けて交渉スタート!**

本部は2月20日、「2023年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」(申第11号)に基づく、第1回団体交渉を開催しました。

本部は、要求趣旨について「今日の急激な物価高、実質賃金の価値は目減りし続けている。また、コロナ禍で、不安な気持ちを持ちながら日々、安全安定輸送を担い相当過酷な労働となっている。一律ベア10,000円、格差昇給の是正、夏季手当の満額回答、「新人事・賃金制度等」の見直しや労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことである。切実な現場社員の声にしっかりと応えること。又、出向社員の労働条件、専任社員の労働条件を改善し、高齢労働者が安心して65歳まで働けるようにすること、専任Vを廃止すること」等を主張しました。

一方会社は、「新型コロナウイルス感染症の影響などによる厳しい経営状況である。また、諸手当を含めた賃金水準は既に高いレベルにある。夏季手当についても慎重な判断が求められる」と主張しました。

本部は、賃金の引き上げと夏季手当の満額回答、労働条件の大幅な改善等に向けて、今団体交渉に強く臨むことを重ねて明らかにしました。

第2回団体交渉は2月27日(月)に開催します。

## 2023年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の趣旨

J R東海労働組合

日本国内は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、各企業の業績に大きな影響を与えている。J R東海も同様に、新型コロナウイルス感染症の拡大による外出及び移動の自粛等の影響により不透明な業績となっている。しかし、1月30日に発表した令和5年3月期、第3四半期決算では連結で1,806億円もの利益を計上した。昨年同期比から見ると、赤字から黒字へと飛躍的に経営が改善した。このことは、新型コロナウイルス感染症がまだ終息が見えない中で、組合員・社員は感染に怯えながら業務に就き奮闘し努力した結果である。しかし、会社はその奮闘に報いることもなく、昨年同期末手当を2.7ヶ月という低額に抑え込んだ。これは、安定的支給ベースを信用していた全社員の気持ちを裏切ると共に、現場で働く全社員の生活設計を破壊した。

また、日本の経済状況は1月20日、総務省が発表した2022年12月の全国消費者物価指数は前年同期比4%とされ、第2次石油危機の影響が続いていた1981年12月以来41年ぶりの高水準となっている。今後も多岐にわたりあらゆる生活必需品の相次ぐ値上げが予定されている。その上、ロシアによるウクライナ侵攻により石油をはじめとしたエネルギー資源の電気・ガス等の高騰により光熱費の拡大を招いている。更に、大手電力会社からの電気料金値上げの申請が経済産業省にされている。

このようなことが続けば、組合員・社員の家計を直撃し、実質賃金の価値はますます目減りする状況になっている。従って、大幅な賃上げ完全実施・夏季手当の大幅支給を実施すべきと考える。この2年間、賃上げを実施してこなかったことへの実損回復もあり、将来に向けての人材確保の意味合いからも、今こそ「人への投資」が大事であると考えます。

一方、役員報酬は自主返納を止め、高額な報酬を維持している。また、リニア中央新幹線建設を進めていることからすれば、組合の要求に応える経営体力は十分あると考える。従って、賃金引き上げと夏季手当及び労働条件の大幅な改善等を、組合の要求通り実現するよう強く申し入れる。

以 上

## 会社発言要旨

### 令和5年度新賃金交渉 第1回発言要旨

令和5年度の新賃金および夏季手当交渉を開始するにあたり、会社側の情勢認識を含め、基本的な考え方について申し上げます。

まず、当社の経営状況については、第3四半期までの輸送量は昨年を上回っているものの、対30年比では新幹線の断面輸送量が東京口で71%、在来線優等列車の断面輸送量が71%、在来線名古屋近郊の輸送量が82%にとどまっており、引き続き極めて厳しい状況が続いています。

国内の経済情勢も、内閣府発表の1月の月例経済報告において、「景気は、このところ一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」と基調判断が引き下げられました。

生産については引き続き「持ち直しの動きに足踏みがみられる」とされ、先行きについても「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響や中国における新型コロナウイルス感染拡大の影響に十分注意する必要がある」とされています。

一方、当社の労働条件については、人材を最大の経営資源と捉え、経営体力の強化に応じて賃金水準を含めた社員の労働条件の改善を積み重ねてきた結果、諸手当を含めた賃金水準は世間的に見ても既に高い水準に到達しています。

夏季手当についても、当社の経営状況、国内の経済情勢、長期的な観点で公共性の高い事業を展開する当社の立場などを踏まえれば、慎重な判断が求められます。

今次交渉においては、当社の置かれている環境や経営状況、世間相場や社員の生活なども考慮するという賃金決定の基本的な考えに則り、貴側が述べられた要求の趣旨なども踏まえ、真摯に幅広く議論してまいりたいと思います。

以上