



## 本部「2023年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」 申9号 第3回交渉で回答が示される！！

中央本部は、本日8：30から第3回団体交渉を行い、会社より回答を受けました。

しかし、定期昇給係数4の実施以外は、要求に対する乖離があること。回答の根拠も一致しない部分もあったため、再考を求めましたが「最終回答」と述べたため、席上で妥結せずに持ち帰り、全地本代表者会議で議論しました。

回答の感想では、「1万円要求に対してかけ離れている」

「回答書の中に私たちの生活実態に踏み込んでない」

「コロナ禍の2年間における賃金引上げって、21春闘時のカット分ではないか。そうなればベアゼロに等しい」

「社内世論を突破した数字は闘ったからだ」等、様々な意見が交わされ、組合員と創り上げた23春闘を組合員と討論して意見を集約していくことにしています。



### 回 答 書

令和5年3月14日  
東日本旅客鉄道株式会社

新型コロナウイルス感染症が国内で初めて確認されてから3年以上が経つ中で、社会経済活動が正常化に向かう兆しが見えてきました。社員の皆さんには、この間の厳しい環境下においても、安全・安定輸送の確保と品質の高いサービスの提供、そして、「変革2027」の実現に向けた構造改革に日々全力で取り組んでいただいていることに心より感謝いたします。

基準内賃金の引上げについては、将来にわたる生産性の向上が原資であるという基本的な考えのもと、足元の業績動向及び中長期的経営見通し、さらには物価等の社会的動向などを考慮要素とし、慎重に検討する必要があります。

足元の業績としては、今なお年度初に発表した業績予想において計画していた水準まで達していない状況ですが、昨年秋頃から近距離を中心にお客さまのご利用は増加し、第3四半期決算まで黒字を確保することができました。また、このコロナ禍の3年間、社員の皆さんによる「融合と連携」に向けた様々なチャレンジ、収益拡大やコストダウンを通じた生産性向上への取り組みなどにより、経営体質は着実に強化されてきました。一方で、有利子負債がなお増加傾向にあるなど、当社を取り巻く経営環境は厳しい状況が続いています。

令和5年度は、ポストコロナに向け、「守りから攻めへ」会社全体の「モードチェンジ」を図っていかねばならない重要な1年となります。まさに、この3年間の取組みの真価が問われる年です。6月には、現在進めている「組織再編」が結実します。この「組織再編」の目的は「変革2027」が示す私たちの未来の実現に向け、「融合と連携」をキーワードとして、これまで皆さんで取り組んできた、職場改革、働き方改革、業務改革を中心とした構造改革をさらに加速させることにあります。社員の皆さん一人ひとりが、改めて変革の「主役」であることを受け止め、それぞれの仕事において今までの延長線上にない新たなチャレンジや創意の発揮により、その活躍のステージを上げていきましょう。

令和5年度の新賃金については、足元の業績や中長期的な経営見通しを踏まえるとともに、コロナ禍の2年間における賃金引上げの状況や、物価上昇等が社員の生活へ与える影響などを総合的に勘案し、「新たな仕事と組織」における社員の皆さん一人ひとりの果敢なチャレンジへの期待を込めて、下記のとおり回答します。

ポストコロナという新しいステージにおいて、新しい成長戦略を皆で描き、それを果敢に実行することで、JR東日本グループのサステナブルな発展を実現していきましょう。

### 記

- 令和5年4月1日現在、満55歳未満の社員  
(1) 定期昇給を実施し、その際の見給係数は4とする。  
(2) 基本給改定を実施し、基本給に対し所定昇給額の4分の1の額及び4,000円を加える。  
なお、主幹職B以上、技術専任職及びS等級以上には200円を、主務職及びT等級には100円をさらに加える。  
※ 賃金規程第13条から第15条に定める初任給についても、上記基本給改定に伴い等級にあわせて改定を行う。
- 令和5年4月1日現在、満55歳以上の社員  
基本給改定を実施し、令和5年4月1日現在の基本給額に対し、在級する等級により前項に準じて計算した額を加える。
- エルダー社員  
基本賃金改定を実施し、基本賃金に3,000円を加える。  
なお、等級区分(5)には200円を、(4)には100円をさらに加える。
- テンポラリースタッフ  
基本賃金改定を実施し、1時間当りの賃金額に50円を加える。
- 精算日(予定)  
令和5年6月23日(金)とする。