ŌMIYA NEWS
No.114　2023年1月6日　JR東労組大宮地本

23春闘情報パート①

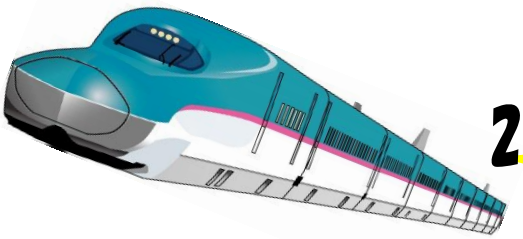
職場の奮闘が結果に表れる！
今こそ職場の奮闘に報いる時だ！

～年末年始輸送のご利用状況が発表されました～

期間中の新幹線・在来線のご利用状況（主要16区間計）

	2022 年度	2021 年度	前年比	2020 年度比
下り	172. 8 万人	153. 5 万人	113%	285%
上り	167. 0 万人	154. 1 万人	108%	258%
計	339. 7 万人	307. 6 万人	110%	271%

【12月28日～1 月 5 日　9日間　同日比較】※2020 年度比較は独自で計算



コロナによる影響が出た
2020 年比で、3 倍近くの増加！
2021 年と比べても 1.1 倍増！

1月３日の上越新幹線
「とき 326 号」は
乗車率 140%に達する！

会社は物価上昇が止まらない今こそ、
職場の奮闘と家族の苦労に報いるべきだ!
職場から 23 春闘の要求議論を開始しよう!!

ŌMIYA NEWS

No.115　2023年1月6日　JR東労組大宮地本

私たちの生活実感と賃金について考えよう！

23春闘情報パート②

昨年1年間で20,822品目もの食品が値上げに！

～昨年1年間の食品値上げ品目数～

～昨年1年間の値上げ動向（分野別）～

	加工食品	調味料	酒・飲料	菓子	製粉・油
品目数	8536	4808	4026	1342	2110
値上率	16%	15%	16%	13%	12%
原因	物流・包装材	物流・包装材	容器価格上昇	原材料・包装材	原料・輸入コスト
品目	水産品・食肉	マヨネーズ・だし	酒類・飲料	スナック米菓	小麦粉・食用油

調査結果によると、原料高・原油高・円安の「トリプルパンチ」で値上げが相次ぎ、昨年1年間で累計20,822品目もの食品が値上げされ、値上げ率は14%にも達しています。

家計への影響も大きく、食品だけで年間68，760円、家計全体では年間96，368円もの負担が増加しています！（※帝国データバンクの調査、みずほリサーチ＆テクノロジーの試算による）

そして、今年値上げはさらに加速！家計負担は前々年比で年間13万円も増加！

～今年の食品値上げ予定品目数～

さらに今年4月までに7，390品目が値上げ予定で、品目数は前年比60%増加。昨年比1.5倍の規模で進み、平均値上げ率は18%に達し7pt も上昇。内容量を減らす実質値上げや再値上げも目立ち、冷凍食品等は既に3度目の値上げです。

家計負担はさらに増加し、昨年比39,750円の増加で、2年前と比べ年間で136,118円もの負担増が見込まれます！

賃上げを実現しなければ私たちの生活実感は厳しくなる一方です!!

23春闘の要求づくりに向けて全職場からたたかいを創り出そう!!

ŌMIYA NEWS
No.119　2023年1月11日　JR東労組大宮地本

【1月10日・総務省発表】

23春闘情報パート③

2022年12月の 東京都区部消費者物価指数が出される

（中旬速報値・生鮮食品を除く）　※東京新聞・1月11日朝刊参照

（2020年を100とした場合）

103.9（前年同月比4.0％増）

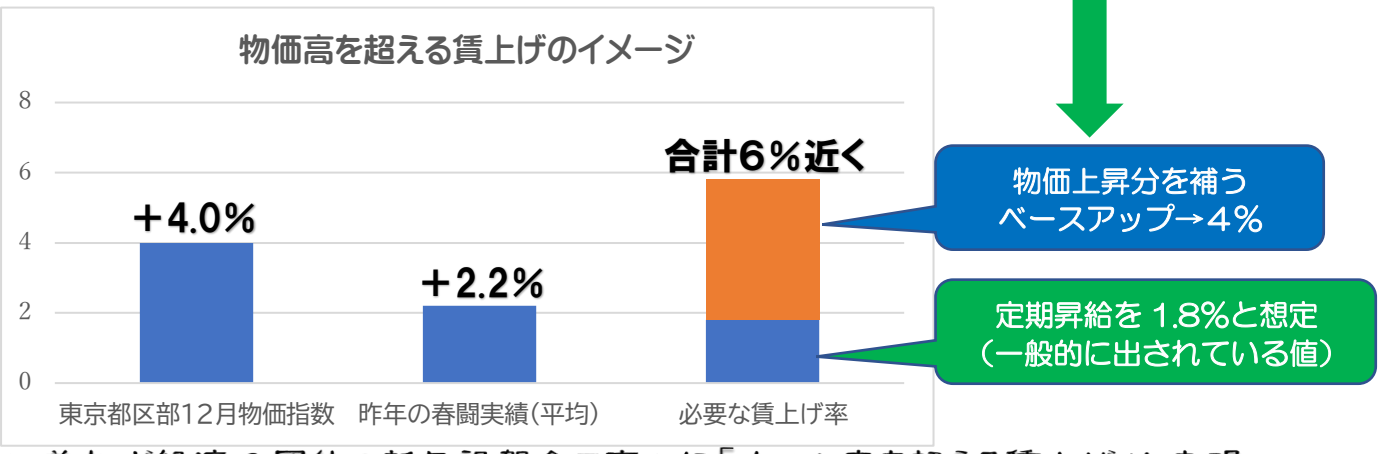
40年8ヶ月ぶりの大きな伸び

しかも物価高を超える収入にするためには…

え！

6％近い賃上げが必要!?

ベースアップだけでも4％必要!?



岸田首相が経済３団体の新年祝賀会で直々に「インフレ率を超える賃上げ」と表明。
しかし祝賀会に参加した11社のうち、JR 東日本だけが「賃上げ慎重」の回答をマスコミに行う。
会社経営陣は、国や経営者が「賃上げ要請」をしても、その意に反する考えなのか･･･

賃上げを実現しなければ私たちの生活実感は厳しくなる!!
23春闘の要求づくりに向けて全職場からたたかいを創り出そう!!

ŌMIYA NEWS

No.120　2023年1月18日 JR東労組大宮地本

私たちの生活実感と賃金について考えよう！その2

23春闘情報パート④

賃上げ率は物価上昇以下で、実質賃金は30年間上がらず！
その一方で内部留保は過去最高！こんなにひどい状況は日本だけだ！

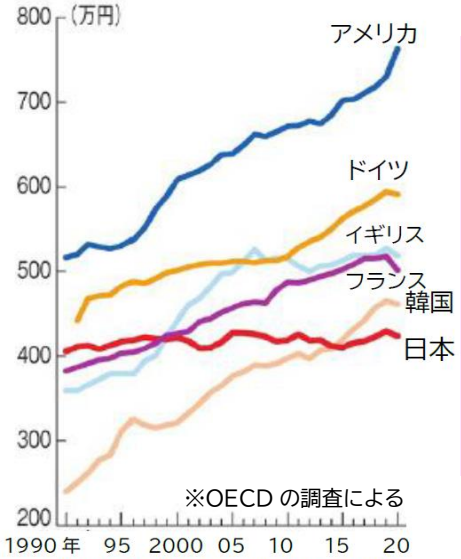
主要国の賃金と物価の変化率

※1995年と2020年の比較

	名目賃金		物価
韓国	2.92倍	＞	1.92倍
アメリカ	2.23倍	＞	1.7倍
イギリス	2.08倍	＞	1.64倍
ドイツ	1.64倍	＞	1.41倍
日本	0.96倍	＜	1.04倍

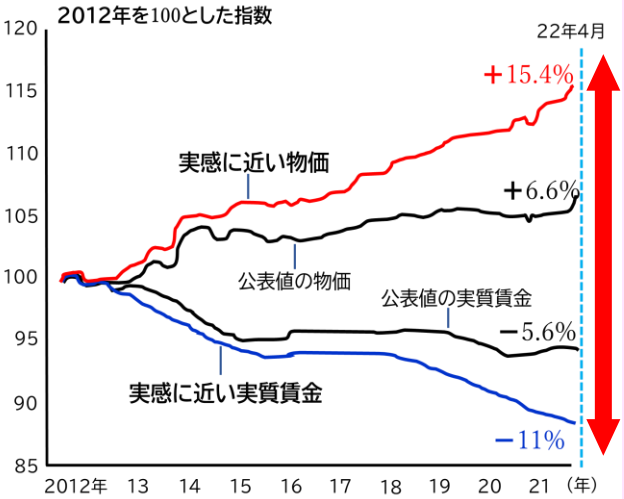
賃上げ率が物価上昇を下回るのは、先進国では日本だけ！

各国の平均賃金の推移



- ◆30年でアメリカは247万円も増加！
- ◆韓国は2倍以上に増加！
- ◆日本の賃金だけが上がっていない！

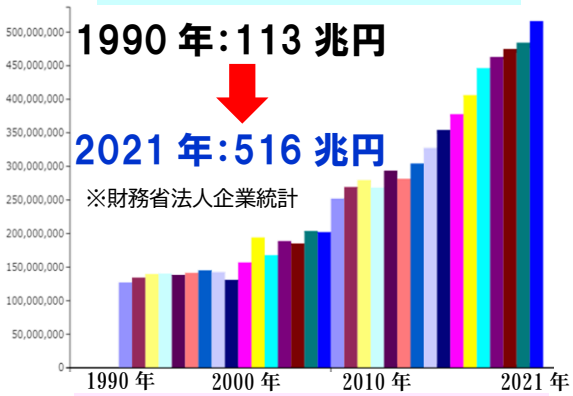
実感に近い消費者物価と実質賃金の推移



（※大和証券の試算　東京新聞6月15日の記事より引用）

さらに、社会保険料等の物価指数に含まれない要素も加えた、「実感に近い数値」では、物価上昇と実質賃金の開きは10年間で25%も拡大している!!

企業の内部留保の推移



一方、企業の内部留保は増加の一途を辿り、30年間で403兆円も増加!!

実質賃金は全く上がらず物価との格差は開くばかりなのに、内部留保は30年で403兆円も増加！

「仕方ない」で我慢するのはもうやめにしよう！　私たちには今こそ賃上げが必要だ！

ダマされず、あきらめず、仲間と共に　2023JR総連春闘を職場から全力でたたかおう!!

ŌMIYA NEWS

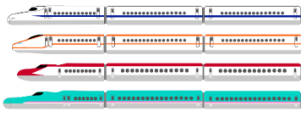
No.124　2023年１月31日　JR東労組大宮地本

第3四半期決算も増収増益で3年振りの黒字転換!! 23春闘情報パート⑤

職場の苦闘により業績は順調に回復中!!　支払能力は十分にある!!

♦2022年度第３四半期決算も増収増益！

単体の営業収益は1842億円の増加で前年比 117%！
うち運輸収入は2207億円の増加で前年比126%！



連結の営業収益は 2442 億円の増加で前年比 116%！

運輸、流通・サービス、「その他」のセグメントが増収増益!!

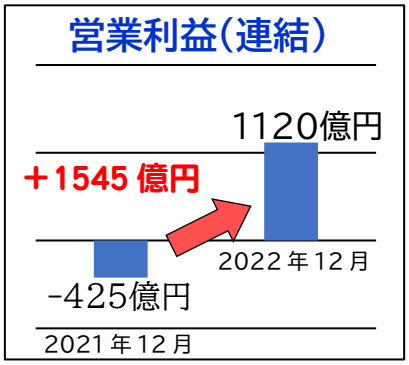
第３四半期として
3期振りに
全ての利益が
黒字転換!!

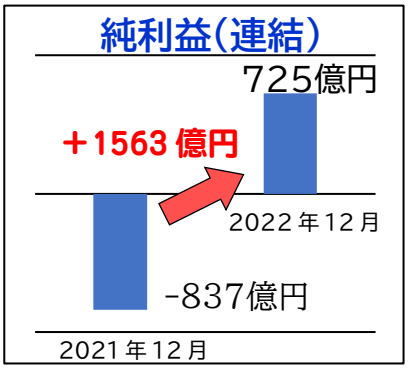
♦コロナ影響からの回復により、3070 億円もの増収を達成！

JR 運輸収入	＋2300 億円
流通・サービス	＋350 億円
ホテル・駅ビル	＋280 億円

安全輸送の確保と増収努力により業績回復を実現し、第3四半期も黒字転換を達成!!

♦その結果、利益も大幅に増加しています！





営業利益は昨年比1545億円、純利益は1563億円も増加！

職場で働く私たち一人ひとりが会社施策を担い、安全輸送の確保に努めた結果、第3四半期も増収増益で黒字化を達成!!　支払い能力は十分だ!!

会社は今こそ私たちの苦闘に報いるべきだ!!

職場からさらなるたたかいを創り出し、23春闘要求満額獲得を勝ち取ろう!

ŌMIYA NEWS

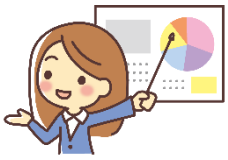
No.133　2023 年2月 13 日　JR東労組大宮地本

持続的成長にはベアによる生活の安定が不可欠だ!

23 春闘情報パート⑥

物価高・人手不足の中、人材確保のため賃上げへの動きが各社で加速!!

減益や下方修正等、厳しい業績の下でも賃上げ表明が相次ぐ!!



記録的物価高の中、労働者の生活安定や人材確保のため賃上げを検討する企業が増加中です。直近の決算が減益・下方修正など業績が厳しい状況でも、モチベーション向上や将来の成長に向けて、賃上げを表明する企業も相次いでいます。

賃上げを表明した企業の例

※新聞報道等を元に作成　交渉中を含む

企業名	賃上げ水準	内容・注目点など
任天堂	定昇とは別に全社員の基本給を 10%引上げ	第3四半期の営業利益が△19%、年度末決算を下方修正し純利益が△22.5%など**減益を見込む一方、全社員に定率ベアを実施**
ノジマ	ベア一律 20,000 円	**一律定額でのベア**実施
キャノン	ベア一律 7000 円	**一律定額でのベア**実施
クラレ	平均8%	賃金改善6%＋定昇2%
ユニクロ	数%～40%の年収増	9～11 月期決算が純利益△9.1%、年度末決算も**減益を見込む一方、賃上げを実施**
アイリスオーヤマ	ベア・定昇合計平均5%	31年間で**初の減収減益の中、4年連続ベア実施**
ニトリ HD	ベア・定昇合計 4.5%	実現すれば **20 年連続のベア実施**（交渉中）
日本電産	平均7%	第3四半期営業利益が△6.8%、年度末決算を下方修正し純利益△55.8%の**減益見込みの一方、賃上げ**
大和証券	平均4%	中間決算純利益が△39%で**減益の一方、賃上げ**

業種や業績に関わらず、働く者の生活の安定と将来の成長への人材確保のため賃上げの機運が高まり、ベアの必要性はますます高まっています!!

ベアは要求して勝ち取るべきものであり、私たちは物価上昇と生活実態に基づく賃上げを求めて春闘をたたかいますが、会社の掲げる「持続的成長」や「社員・家族の幸福の実現」の観点からも、ベアによる生活の安定は重要で、不可欠です！

23 春闘要求実現を通じて組合員の利益と生活を守り、将来に向けて安心して働き施策を担う事の出来る職場を創り出そう！

ŌMIYA NEWS
No.157　2023年3月3日　JR東労組大宮地本

23春闘情報パート⑦

低額ベア相場にだまされないぞ！

～低額ベア相場作りの流れ～

◆１月５日、経済三団体の新年祝賀会で多くの会社が賃上げに前向きな回答の中で唯一JR東日本のみ賃上げに慎重と回答

◆１月下旬の社友会の動き

・各支社の社友会が支社幹部との意見交換会で定期昇給とベースアップの要望が出される

・本社社友会の賃上げのお願いに対し、経営幹部が「社友会の要望として重く受け止め、物価高騰も踏まえた適切な判断をしていく」と答える

・大宮支社社友会が１，０００円～３，０００円のベースアップの希望を伝える

◆２月１日、ＪＲＴＭ（協力会社）がベースアップ２，０００円を発表

◆２月１日、ＪＲ連合がベア３，０００円を要求

〇〇支社の社友会は、年末手当では夏季手当（2.2 カ月）を超える支給をお願いして、2．4カ月＋2万円の低額回答に対し「社員一人ひとりの想いを汲み取っていただいた結果」と情報を出していました。

多くの社友会会員からは「納得していない」「そもそも聞かれた事もない」等の声を聞いています。繰り返される茶番劇に職場はあきれ返っています。

物価上昇と生活向上のためにベア10,000円は絶対に必要！
要求満額獲得のため、職場の仲間全員で23JR総連春闘をたたかうぞ！

ŌMIYA NEWS

No.160　2023年3月6日　JR東労組大宮地本

2023春闘　第1回交渉報告を受け

23春闘情報パート⑧

「慎重」姿勢に終始した会社へ怒り！

職場の春闘激励行動において、第１回交渉報告を聞いた組合員の声

会社回答の特徴点①　黒字に業績回復させた職場の努力に報いる発言がなかった

業績が「コロナ前の8割戻れば良い」と経営陣は言っていたのに、賃金上がらないことに怒りを持つ！

未加入者が『駅は混んでいる。減便しているから業績が戻らないのでは？』と言っていた。

コロナは５類になり先行きは不透明でなくなる。いつ賃上げするのか？！

いつになったら我々の苦労に報いるか会社に聞いて欲しい！会社の回答は定型文でしかない！

会社回答の特徴点②　組合員・社員の生活実態に触れず

エルダー組合員から「年収が半分になり大変」「本体エルダーだと現役と同じ仕事して給料安い」

未加入者から「1000～3000円では足りない！」と話が出ている。

最近家に蓄電池を設置してローンを組んだ。このままでは生活が厳しい…

光熱費だけでなく食費も値上がりしている。

※「一律10,000円要求」の意味：シニアやエルダーの定期昇給がない方へ報いるため
※「検修職場の若手社員から、年収400万円で夜勤や特金手当もない」実態を第1回交渉で出した。

会社回答の特徴点③　多能化・系統を超えた柔軟な働き方をすれば（賃金上げなくても）モチベーションは上がる

モチベーションが年々薄くなっている。未加入者も同じ思いをしている。

経営陣は「若い人が退職までこの会社で仕事する」と本当に思っているのか？

初任給の加算措置はあったが、30代前半の社員は割りを食う

辞めようとしている社員に管理者は「ウェルカムバック採用では受からない」と言った。

そんな会社に残る人は減ると思う。

※ブラック企業のやり方：やめる人が多いから、人材確保として元々働いていた人を優先的に戻す採用を行うと言われる。

会社は職場の苦闘に報い、悲痛な叫びに真摯に向き合え！
さらなる組織強化・拡大を実践し、満額回答を勝ち取るぞ！

ŌMIYA NEWS

No.162　2023年3月8日　JR東労組大宮地本

2023春闘・第2回交渉　交渉報告（要旨）

23春闘情報パート⑨

「慎重」姿勢変わらず！生活実態・労働実態を受け止めよ！

春闘方針の７項目の視点で労使議論を行う！

視点①　経営状況について

・業績は職場の努力で回復傾向。・中間見通しで旅行支援やインバウンドにより今期は明るい材料がある。
・新型コロナウイルスの2類から5類見直しで、今後は経済活動が正常化していく見通し。
・しかし会社が当初想定したところまで業績回復せず
　⇒黒字化は達成。出さない理由にするべきではない！
・会社は「当時と平均年齢が違います」という、都合よい事しか言わず！
・平均年収が20年前より少ない問題意識を持つべき！

こんなに物価上がって生活できるか！

視点②　生活実態

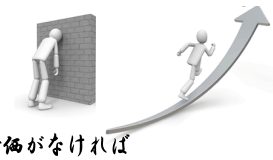
・この先の見通しでは7152品目値上げ、1月消費者物価指数4%上昇（対前年同月比）、東京電力の電気代が6月に再値上げ。・労使で「物価上昇については一致」する。
・しかし社員の生活実感については「それぞれ違いがある」と一致せず！
・職場から出た切実な声を多く訴えたが、切実な意見に会社は立っていない！

会社は物価高で苦労する社員に報いるべきだ！

視点③　労働実感

・会社「各系統の努力で黒字を確保」「努力は受け止める。今は一人ひとりの努力で生産性向上を図ることが大事」と答える
※私たちは「黒字達成」と言うが、会社は「黒字確保」と言う

私たちの努力で黒字を達成した！更なる生産性向上を求めるなら社員への還元を！



対価がなければ
モチベーションは維持できません

視点④　モチベーション

・役員報酬カット止めても社員の給与水準が戻らないのはなぜか
・会社はミスしても謝らないが、社員のミスは追求し会社を休むまで追い込む姿勢！
・会社は離職に対する危機感はあるが、本気で人材定着を訴えても乖離している。
・55歳以上、エルダーも労働密度が高まっている。黒字確保に年齢は関係ない！

視点⑤　定昇確保

・昨年は係数4確保されたが、今年は昨年より業績は好調。出さない理由はないのではないか！
・「総合的に勘案してその都度決定していくもの」と回答
・21春闘定昇カット分の支給について、会社は「さかのぼって支給する考えはない」

昇給係数2カットで生涯賃金100万円ほど減額！
私たちにとっては大きな損失だ！

※３５歳主任が５５歳までにもらう生涯賃金のうち、昇給係数２カットにより減額された金額

定年まで安心して働き、生活できる会社を

視点⑥　第二基本給　・「他企業と計算方法や水準などを比較しても何ら遜色ない」
視点⑦　６５歳定年制　・「さまざま関連する事があるので慎重に検討する」

会社は職場の苦闘に報い、悲痛な叫びに真摯に向き合え！
さらなる組織強化・拡大を実践し、満額回答を勝ち取るぞ！

ŌMIYA NEWS

No.167　2023年 3月14日 JR東労組大宮地本

申9号 2023 年度賃金引上げ等に関する申し入れ　会社回答が示される！

賃上げが示されるも要求から大きく乖離！席上妥結せず！

1. 基本給に所定昇給額の 4 分の1の額及び 4000 円を加算

さらに主幹職 B 以上、技術専任職及び S 等級以上に 200 円、主務職及び T 等級に 100 円を加算

等　級	所定昇給額の 4/1 ＋4,000 円	加算額	改定額
主幹職 A	5,700	200	5,900
主幹職 B	5,600	200	5,800
技術専任職	5,600	200	5,800
主務職	5,500	100	5,600
主任職2等級	5,500		5,500
主任職1等級	5,500		5,500
指導職2等級	5,400		5,400
指導職1等級	5,400		5,400
係職2等級	5,300		5,300
係職1等級	5,000		5,000

2. 令和5年4月1日現在、満 55 歳以上の社員も、基本給額に対し在級する等級により準じて計算した額を加える

3. エルダー社員
基本賃金に 3,000 円を加算する
等級区分(5)に 200 円、(4)に 100 円をさらに加算

4.定期昇給を実施！
昇給係数4

5. テンポラリースタッフ
1時間当たりの賃金額に 50 円加算

6. 精算日　6月 23 日(予定)

平均賃金引き上げ額 12,304 円(3.78%)

基本給改定分:5,975 円(1.84%)
定期昇給分:6,347 円(1.94%)

会社回答は示されましたが、23 春闘での私たちの要求は定期昇給の完全実施以外実現せず、格差も拡大します！

皆さんはこのような会社回答に納得できますか？労働実感や生活実感に見合った、職場の苦闘に報いる内容となっているでしょうか？

会社回答に対し全職場から議論を創り出し、仲間の率直な声を出し合い、さらなるたたかいを創り出そう!!

ŌMIYA NEWS

No.168　2023年3月14日　JR東労組大宮地本

23春闘の回答を「満額回答」と演出！

マスコミを利用した満額回答の世論形成に怒りの声！

【３月１４日 日本経済新聞・電子版より】

JR東日本は14日、2023年の春季労使交渉で基本給を底上げするベースアップ（ベア）について、月5,957円（平均1.8%程度）とする方針を労働組合側に伝えたと発表した。5,000円を超えるベアは29年ぶりで、同3,000円を要求していた**JRグループ最大規模の労組であるJR連合の金額水準額を上回る。**

JR 連合も「連合」傘下の労働組合だったはず…

低額相場を許さず、連合方針と労働実感・生活実感に踏まえ、10,000円の要求を掲げて交渉したのはJR東労組だ！

一方、JR西日本の春闘妥結はこのように書かれていました…

【３月１０日 日本経済新聞・電子版より】

JR西日本は10日、2023年の春季労使交渉で基本給を底上げするベースアップ（ベア）を月額3,000円にする方針を労働組合側へ伝えたと発表した。**労組側の要求への満額回答**となり、引き上げ額は25年ぶりの水準。

これは明らかにJR連合とマスコミを使った、会社による「満額回答」の演出ではないか？！

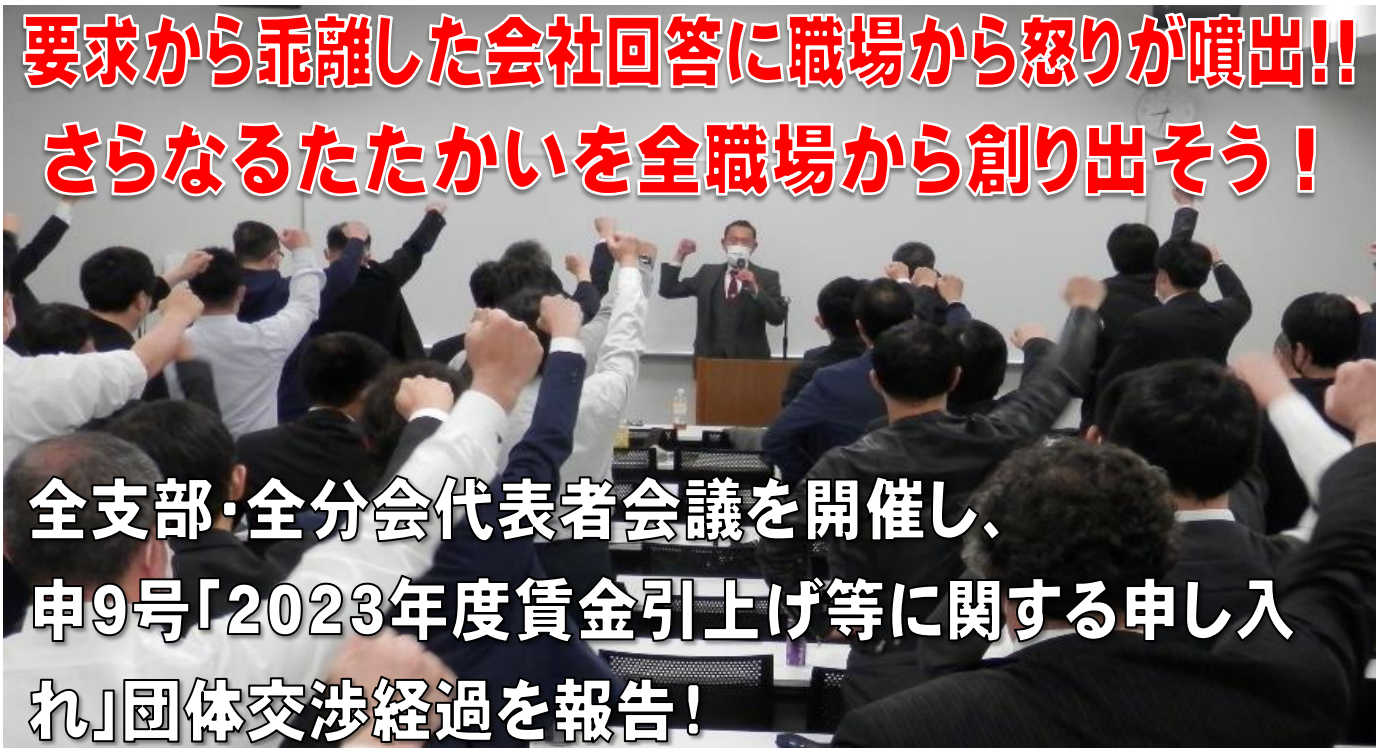
２３春闘で出た回答に納得できますか？

要求から乖離した回答を「満額回答」以上を出したと宣伝する会社に騙されず、たたかいを推し進めるぞ！

ŌMIYA NEWS

No.173　2023年3月16日　JR東労組大宮地本

要求から乖離した会社回答に職場から怒りが噴出!!
さらなるたたかいを全職場から創り出そう！



全支部・全分会代表者会議を開催し、申9号「2023年度賃金引上げ等に関する申し入れ」団体交渉経過を報告！

3月15日、レイボックホールにて全支部・全分会代表者会議を開催し、申9号「2023年度賃金引上げ等に関する申し入れ」について報告を行い、緊急にも関わらず各支部・分会から多くの仲間が結集しました。

集会では、この間の交渉経過と前日出された会社回答について本部より報告を頂き、職場の苦闘を最先頭で訴える一方、スタンスを変えず要求から乖離した回答を繰り返す一方的な会社姿勢が明らかになりました。

参加者からは、一定額の回答だったが根拠が示されず、回答が要求から大きく乖離している事、上位職加算による格差拡大、定昇カット分や第二基本給廃止等に対し具体的回答が無い事などに対する職場の怒りが数多く出されました。

また、数字に騙されず会社の狙いや経営姿勢の問題点を見抜いていく視点や、職場集会や総対話行動を創り出した実践と今後に向けた決意も語られました。

そして、引き続き職場の苦闘や怒りの声を発信してたたかいを継続すると共に、各所で発生している懲罰的日勤教育や労使議論を無視した異常な人事運用、コンプライアンス違反や不当労働行為等、不誠実な会社姿勢と攻撃を許さず、要求実現と安心して働ける職場の実現に向け全力でたたかうことを意思統一しました。

23 春闘への会社回答・会社姿勢に納得できますか？

会社回答と職場現実に対し全職場で議論を行い、一方的な会社姿勢を許さず、要求実現に向けてさらなるたたかいを創り出そう！

ŌMIYA NEWS
No.174　2023年3月16日　JR東労組大宮地本

23春闘
たたかいの足を引っ張る組織に怒り！その①

①23春闘の見解で私たち東労組に対し、「たたかっていない」と言わんばかりの主張を掲げながら、自分たちは即日妥結している組織に怒り!

ある組織が3月14日の会社回答を受けて書いた見解で、「JR東労組は『新生JR東労組運動宣言』に謳われている健全な労使関係を哀願しているにすぎません」と、JR東労組が春闘において会社にすり寄り、たたかっていないかの如く描いています。

満額回答勝ち取るぞ！

⬇

しかし、見解を出した組織は回答を受けた同日に妥結・・・

さっさと妥結～♪

どっちの組織が会社に向かっているでしょうか？
会社に向かっているのはJR東労組です！

②東労組との交渉で会社が言及していないにも関わらず、勝手に「21春闘で失った係数2がベアに盛り込まれた」と成果を主張する組織に怒り!

ある組織が3月14日の会社回答を受けての情報において、「2021年度失われた係数2が盛り込まれてのベースアップ」と、係数2を取り戻した成果を勝ち取ったかの様に書いています。しかし会社は係数2の別途支給に関して「総合的に勘案」と述べ、ベアに盛り込む回答はしていません。

そもそも係数２を取り戻したとすれば、
２５００円しかベアを勝ち取っていません！

何言っているんだ？低額ベアには変わりないだろ。

※主任職１等級の所定昇給額 5,900 円の「係数 2」＝3,000 円と換算し、改定額 5,500 円から 3,000 円を引く

本当に会社がそのように回答したのでしょうか？　組織に所属する社員は本当に納得していますか？

働く者の現実を直視し意見を集め、掲げた要求根拠を明らかにし、団体交渉の回答結果をもとに意見や感想を出し合う23春闘を創っているのはJR東労組だ！

多くの組合員・未加入者から不満の声を聞いている。納得感はなく大いに不満！！

ŌMIYA NEWS
No.175　2023年3月16日　JR東労組大宮地本

23春闘
たたかいの足を引っ張る組織に怒り！その②

③物価上昇・労働実感の現実からかけ離れた「1000円～3000円」を会社に要望し、今回の会社回答に「高評価」をしている組織に怒り！

明らかに物価上昇に追い付かず、職場の労働実感に報いていない
「1000円～3000円」の額を（交渉権がないのに）会社に要望。

↓

そして「所定昇給額の1／4+4000円で『物価上昇に不安を感じながらも、増収とコストダウン・柔軟な働き方や組織再編と積極的に向き合っている社員一人ひとりの想い』を汲み取っていただいた結果」と高評価。

↓

組織に所属する社員は「聞いてない」「低い」と多く不満が出ているにも拘わらず、受け入れちゃっている組織の幹部。
組織に所属する社員から不満は出てないの？　聞いていないの？
生活実感、労働実感の苦しみの上に立って物事を言っているのか？

働く者の立場に立たず、会社に気に入られるようなことしか言わない組織は労働者の利益にならない！そんな組織にまだいるつもりですか？

働く者の現実を直視し意見を集め、掲げた要求根拠を明らかにし、団体交渉の回答結果をもとに意見や感想を出し合う23春闘を創っているのはJR東労組だ！

私たちは多くの組合員・未加入者から不満の声を聞いている！納得感はなく大いに不満だ！！

ŌMIYA NEWS

No 176　2023年3月18日　JR東労組大宮地本

JR 東労組中央本部
申 12 号「歴史的な物価高から生活を守り、将来へのモチベーション維持・向上を実現するための2023年度賃金引上げ等に関する再申し入れ（3月17日）」を行いました！

私たちは黙っていない
💢これが職場の声だ！

【営業職場】
- 議事録を読み、社員のがんばりが足りないみたいなことが書かれていた。現場で手を抜いている社員は誰もいない。責任転嫁に怒りが出た。
- 少ない、夏季手当もコロナ禍前に戻すとも思えない。今上げて欲しい。
- 改札で借金取りみたいな仕事（未払い金の催促電話）もしている。嫌な仕事をしているのに、なぜ管理者だけ特別加算があるのか？
- 「総合的に勘案して」と言うが、何をもって総合的なのか？具体的に示されず何が良くて何が悪いのかわからない。頑張りようがない！
- 春闘で黙っていたら夏季手当の時も低額が示されるかもしれない。
- 窓口もすごく並んでいる。窓口を締められないくらい並んでいて、窓口を閉めるのに30分かかった。好調なのは間違いない！
- 今まで我慢してきた、黒字になればもらえると思ったが、回答を聞いてやる気がでない。

本部交渉団と共に職場から再申し入れのたたかいを創り出していくぞ！

ŌMIYA NEWS

No.179　2023年3月19日　JR東労組大宮地本

私たちは会社回答に納得していない！

23 春闘再申し入れ要求実現に向け、さらなるたたかいを展開中！

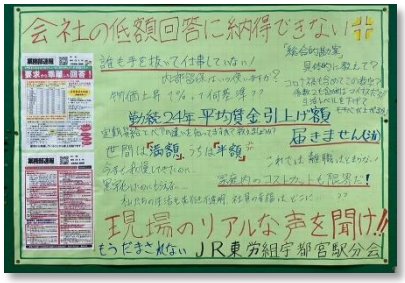
大宮総合車両センター

大宮駅分会

各分会で職場集会・対話行動を開催し、多くの仲間が結集！

会社回答以降、3日間で 600 件を超える声を集約！

宇都宮駅分会



掲示板は仲間の苦しみ・怒り・切実な声で埋め尽くされる!!

各職場では、「低額回答への怒り」「格差拡大への問題意識」「定昇カット・第二基本給廃止に具体的回答がない事への不満」等、**要求から乖離した回答に対し、疑問や怒りが噴出しています！**そして、**会社の将来への失望と生活や離職に対する不安の声も多く出されています！**

23 春闘への会社回答・経営姿勢に納得できますか？

スマホの方はここをタップ

申 12 号に関する会社に主張したい意見を緊急集約中！

全組合員で申 12 号の読み合わせを行い、23 春闘再申し入れのたたかいを全職場から創り出そう!!

ŌMIYA NEWS

No.181　2023年3月24日　JR東労組大宮地本

申12号23春闘再申し入れ会社回答が示される！

納得できない理由を最大限訴えるも、会社は「最終回答」を繰り返す！

本部は 6360 件を超える声を基に以下の4点を主張！

①ベアの格差は納得できない！
②なぜ満額回答できないのか！
③定昇カット分を支給すべき！
④生活を守る観点がない！

納得できない！再考すべき！

しかし、会社は「再考に応じる考えはない」「踏み込んだ回答」「最大限の回答」を繰り返し、要求実現ならず！

～再申し入れ回答に対する仲間の声～

- 職場では怒りの声がはっきりしている。厳しい労働実感・生活実感の中で苦しむ仲間に寄り添わない回答であり、皆納得していない！
- 本当に最大限の回答なのか？ 大幅減益や赤字でも満額回答している会社もある。納得できない！
- 悔しさと怒りで一杯だが、たたかいの中で会社姿勢の問題点を明確にして、仲間と議論を深めてきたことは大きな成果だ。
- ベアの格差にこだわり、定昇カット分を支給しない会社姿勢に対して、問題意識をさらに高めていかなくてはならない。
- 「数字や会社のアピールに騙されてはならない」との声が職場で多く出された。仲間の意識は確実に高まっている。悔しさと怒りをバネにして今後の組織強化に繋げていく。

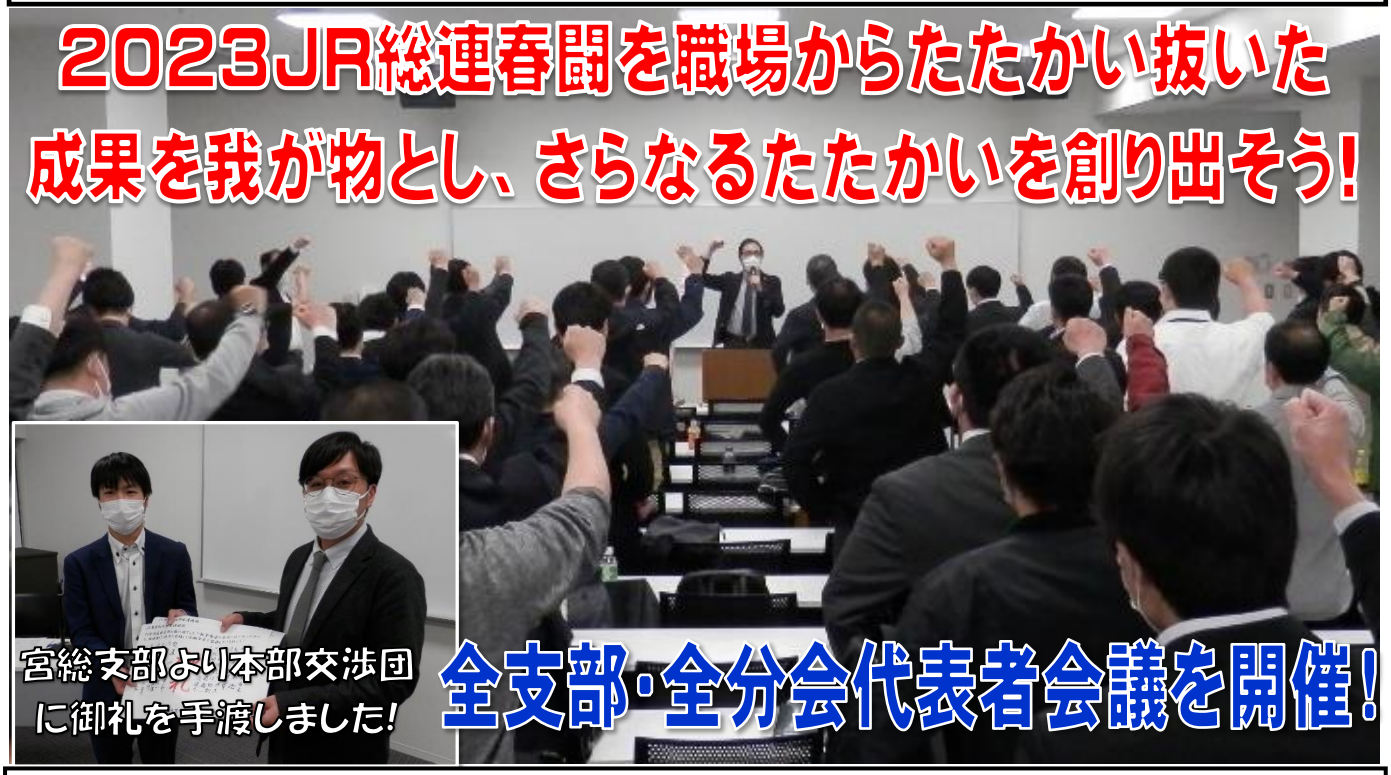
怒りや悔しさが噴出する一方、職場からたたかいを創り出してきた成果も確認！

組織強化をさらなるたたかいに繋げることを確認し、妥結を判断！

全組合員で本部声明の読み合わせを行い、たたかいの成果と課題を共有し、会社回答に立ち向かい、さらなる組織強化・拡大実現のたたかいを創り出そう！

ŌMIYA NEWS

No.184　2023年3月28日　JR東労組大宮地本



3月27日、レイボックホールにて緊急全支部・全分会代表者会議を開催し、申12号交渉について報告を行いました。緊急にもかかわらず多くの仲間が結集し、23春闘における職場でのたたかいや会社に対する怒りの声が多く出されました。

集会では本部より交渉経過の報告を頂き、申9号回答以降寄せられた **6360 件を超える職場の声を基に、納得できない点を強く訴え再考を求めたが、会社は「最大限の回答。再考の考えはない」との姿勢を変えなかった事**が語られました。

参加者からは、**春闘の中で2名の組織拡大を実現した職場活動の成果**や、有額回答だったが、**本音を出し合い交渉経過や会社の姿勢について議論する中で、『回答に納得できない』『会社姿勢を許せない』『騙されてはならない』と感じた意識の高まり**や、**職場集会や総対話、独自のアンケート等創意工夫した職場での運動づくり**等、**多くの成果と教訓が語られました**。また、**懲罰的日勤教育による人権侵害や労使議論を無視した異常な人事運用、若手の退職への問題意識、営業統括センターでの要員問題**等、**職場で発生している問題についても多くの発言がありました**。

そして、23 春闘をたたかい抜いた成果を共有し、さらなる組織強化・拡大に繋げると共に、一方的な会社姿勢やハラスメント・不当労働行為を許さず、安全議論や会社施策検証等、さらなるたたかいを創り出していくことを意思統一しました！

社員を大切にしない会社姿勢は許さない！

23春闘を職場でたたかい抜いた教訓を明確にし、さらなるたたかいを推し進め、組織強化・拡大を勝ち取ろう！

ŌMIYA NEWS
No.185　2023年3月28日　JR東労組大宮地本

2023JR総連春闘の成果と課題を明確にし、次なるたたかいに決起する地本見解を発出！

2023JR 総連春闘の成果と課題を明確にし、次なるたたかいに決起する大宮地本見解

23JR 総連春闘は、3月14日の会社回答に対して職場からの「納得できない」等の多くの声によって再申し入れを行いたたかってきた。「政府の要請による賃上げ」や「労使が対立ではなく『共創』で作り出す」という事にあらわれた春闘破壊にだまされる事なく、職場からたたかい抜くことが出来た事は大きな成果である。しかし一方で、あらわれた会社姿勢を崩すことが出来なかった事も事実である。私たちは、あらためて23春闘の総括を明確にして次なるたたかいに決起しなければならない。

私たちは23春闘を『①要求の実現』『②組織の強化・拡大』『③23春闘の議論の中で、施策に向き合い東労組の必要性を高める』という3つの目的を掲げて取り組んできた。職場からたたかい抜いてきたからこそ、その視点から総括する事が重要となる。

まず『①要求の実現』である。これは定期昇給の完全実施以外、我々の要求は実現しなかった。ベアも有額回答とはいえ要求の6割程度という状況である。そして、更なる格差も発生してしまっている。これがなぜなのか、この先どうなっていくのかを引き続き議論し、深めていかなければならない。

次に『②組織強化・拡大』である。23春闘の中で2名の組織拡大を実現した。当然にも、それまでのかかわりの成果であるのは言うまでもないが、春闘の中での拡大は大きな成果と言える。また、低額相場や慎重発言の中でそれを超える会社回答であったが、多くの人たちがその回答に納得せず「もっとたたかうべき」と声が上がった。これは第1ゾーンから第3ゾーンまでスケジュール感をもって職場から様々なたたかいを積み上げ、そして最大結集の場として480名が結集した春闘集会等を通じて、私たちのたたかう目的を合わせてきた成果である。そして会社回答が示された以降も、分会を中心としてリーダーが職場で奮闘し、組合員や未加入者と対話を継続した結果として短期間で600件を超える声が集約されたことも成果として確認できる。一方で私たちのオルグが伝わっていない未加入者からは「満足」という様な声が出ているのを見れば、職場からのたたかいでだまされずたたかい抜くことが出来たといえる。あらためて、具体的に組織のどこが強化されたのか、そこに至るまでに誰がどの様に奮闘したのかを具体的にしていく事が重要である。

最後に『③23春闘の議論の中で、施策に向き合い東労組の必要性を高めるたたかい』である。いま職場では、懲罰的日勤教育で仕事が出来ないところまで追い込まれている事象や、ジョブローテーションを踏まえた異動で2件の簡易苦情処理申請が出される現状、過半数代表者選挙での東労組批判や会社による投票用紙へのナンバリングなどが発生している。これまでも東労組に嫌悪感を持った不当労働行為等については団体交渉等を通じて議論してきたが、その克服に向けて23春闘の教訓から取り組んでいかなければならない。それは職場から多くの人たちとこだわって議論し、発生している事象を組合員や未加入者と共有化し、このままではどうなってしまうのかを考え、一人ひとりが実践していくことである。

23春闘は悔しい中での妥結となったが、バス関東本部・バス東北本部・ステーションサービス協議会の春闘は継続している。JR 総連春闘として更なる支援と連帯のたたかいを創り出していく。

私たちの職場では、組合差別をはじめとする理不尽な事象が今も続いている。23春闘をここまでたたかい抜いた教訓を各機関で明確にして、更なるたたかいに決起していこう。それ以外に、私たちが安全で安心して働ける職場の実現はない。ここまでたたかい抜いた全ての仲間に敬意を表し、職場から更に組織強化・拡大に向けて奮闘しよう！

２０２３年３月２７日
東日本旅客鉄道労働組合
大宮地方本部執行委員会

23春闘を職場でたたかい抜いた教訓を明確にして
さらなる組織強化・拡大に繋げていこう！