



HPはこちら

2022春闘要求を勝ちとろう⑫ 第2回団体交渉

昇給係数を「4」以外にする理由など存在しない！

【経営側の主張】

- 3月2日の第1回交渉での議論も含めて、組合側の主張は会社としても理解しているし、受け止めている。
- 定期昇給の実施にあたっては、一年間の社員の取り組みを会社として理解している。一方で目下、厳しい2年連続の赤字である経営状況の中、昇給については慎重な判断が求められている。
- 昨年の昇給は会社発足以来はじめて昇給係数2となったが、いたずらに社員の賃金を抑制することを念頭に置いたわけではない。生産性向上と収益を上げ、会社の持続的成長を実現して「社員・家族の幸福の実現」の好循環をつくりだしていく。
- 生活に充てるために賃金を支払っているわけではない。雇用契約であるから、社員が労務を提供して会社は賃金を支払う。あくまで労働の対価として会社は賃金を支払う。

【東日本ユニオンの主張】

- ★鉄道の安全は業務に対する知識や技術、技能や経験に裏打ちされており、年を重ねるごとにそれらは高まっている。労働協約において「昇給係数4以内」としているものの、今ある「人事・賃金制度」導入時に「生涯賃金は増える」としていたことなどを踏まえれば、昇給係数を4以外にする理由が見当たらない。
- ★賃金は労働条件の最たるものであり、私たち社員が生きていくために必要な土台である。昨年の昇給係数2や期末手当4.0ヶ月分に失望した社員が次々と転職を試みている。
- ★経営側は「期末手当は生活給になっていることは認識しているが、基本は月例賃金である」と述べてきた。しかし、月例賃金で生活できるだけの賃金になっていない。
- ★社員一人ひとり「変革2027」で描く様々な会社施策を担い、一年前よりも生産性を向上させてきた。今後も「現業機関における多様な働き方の実現」や「乗務員の相互運用」などの会社施策を通じて、さらに生産性の向上が図られようとしている。それらのことを見てもベースアップは必要であるが、現在の足元の業績なども踏まえて今回はベア要求を見送った。しかし、黒字化した時には応分のベースアップを求めていく！

定期昇給と昇給係数4の完全実施を強く求める！