



HPはこちら

2022春闘 3回目の団体交渉において 定期昇給4係数の確保 年功制、終身雇用制の堅持を確認し

妥結

【組合側】

- ★労働条件の最たる賃金引き上げ交渉の場であり、ベースアップ議論ができることが労使にとって望ましいと思っている。
- ★2回目交渉において経営側は「通期において2期連続の赤字予想となっており、慎重に判断しなければならない」としつつも「現行の賃金制度以上にベースを上げていくことは難しい」という認識から昇給係数4の実施については可能であると受け止めた。
- ★新型コロナウイルス感染症は、経営側にとっても「想定外のリスク」であったと思う。しかし「変革2027」では人口減少によるお客さまのご利用減も予測している。中長期の将来を見据え、持続的成長が達成できる経営戦略を担うのは私たちだ。現在の賃金制度では昇給係数4が当然である。
- ★「人事・賃金制度」は職能給などの要素を取り入れつつ、終身雇用を前提とした賃金と定期昇給がベースであり、このスタンスは変わらないことは確認できるか。

＜経営側＞

- ・貴側が「ベースアップは必要であるが、今般の経営状況を踏まえた要求である」ことは認識している。
- ・昇給係数4が制度上「当たり前」とは言えないが、昇給係数4を行えるよう持続的成長と生産性向上の経営戦略は打ち出している。その先のベースアップ議論についても労働条件の向上につながると思っている。もちろん経営状況を踏まえなければということもあるが、そういう理念はある。
- ・持続的成長なくして社員還元は図れないが、いたずらに賃金を抑制する考えはない。「変革2027」に基づいた取り組みが労働条件の向上につながる。社員と家族の幸福を実現していく考えに変わりはない。
- ・定年制と長期雇用のもと、様々な業務に従事し、勤続年数が増えるごとに能力が向上する考え方で、一年に1度昇給をしていく制度に変わりはない。

【昨年の昇給係数2と物価上昇に対する認識は対立】

組合側：回答書にある「消費者物価など生活に関わる指標の動向にも配慮」とは、定期昇給の要素ではない。我々の認識ではベースアップの要素だ。

経営側：物価水準の上昇と国際情勢も不安要素の考慮に入れて昨年よりも多く昇給するという判断だ。昇給係数4による昇給も必要な要素だと認識して実施した。

組合側：今後、埋まることのない「格差」をどう理解すれば良いのか。

経営側：現段階において4に戻す考えはない。差異は認識している。今後、検討するべきか否かも含めて考えていく。「対処するのか」「対処しないのか」も含めての議論となる。

黒字を実現し、昨年の2係数分と物価上昇分、 生産性向上分を取り返すぞ！



さあ、新たな闘いのスタートだ！東日本ユニオンに結集しよう！