



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 情報・宣伝部
2023年4月25日 No.606

「成長を担う人材確保」「働きがい高める」目的は 当社で働くすべての社員に共通することだ！

東日本ユニオンは4月18日、申第8号「『初任給特別措置の実施について』に関する申し入れ」の団体交渉を開催しました。

「初任給特別措置」の対象外である入社5年目以降の社員の 「人材確保」「働きがい」に対する考えを明らかにする！

<初任給特別措置の実施における経営側の考え方>

- ◇「人口減少」「雇用流動」など、社会全体として転職のハードルが下がる中、長期雇用を必要とする当社も優秀な人材を確保していきたい。
- ◇長期雇用を前提とした中で「安心して働ける制度」「賃金」「福利厚生」があり、社員の働きがいの向上につながる。
- ◇若手社員の「働きがい」の視点の一つに賃金がある。働く上で賃金はモチベーションを上げる大きな要素である。当社と他社では初任給に差がある。他社の初任給との差を埋めることを目的の一つとしている。
- ◇社員に働きがいをもってもらうため、経営状況などをみて4年目までを対象にしている。
- ◇対象とならない5年目以降の社員は、経験をもとに定期昇給などで「賃金は向上している」と認識している。総体的に「有利」「不利」とはならない。「初任給特別措置」と「新賃金」は性質が違う。
- ◇「初任給特別措置」は暫定的な取り扱いであり、未来永劫、約束ができるものではない。実施期間を定めることは特別措置を「やめる前提」だとも捉えられる。労働協約を締結する考えは持ち合わせていない。

<東日本ユニオンの主張>

- 対象外の5年目以降の社員は「定期昇給で賃金が上がっている」と言うが、安定した昇給ではない。昇給係数「2」として生涯賃金にも影響を及ぼした事実がある。所定昇給額を確実に毎年実施することで長期にわたり安心して働くことができる。
- 「依然として厳しい経営状況」との認識を示しているにも関わらず、定期昇給を昇給係数「2」とした2021年と現状では何が違うのか。
- 東日本ユニオンは2023春闘で「ベースアップ9,000円」を要求し、議論してきた。初任給を含めて全社員の賃金を引き上げることで「当社の成長を担う人材を確保し、働きがい高める」とした経営側の目的が実現できる。
- 賃金、手当に関わる内容であり、期限が明確ではない暫定的な措置では、社員に不利益が生じる可能性がある。「労働条件に関する協約」の一部改訂として協定を締結する内容である。

安心して働ける労働条件、労働環境を一緒につくろう！