



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3月8日 No.594

2023 春闘シリーズ⑭

2023春闘 第2回団体交渉を開催

私たち東日本ユニオンは3月7日、2023春闘の2回目となる団体交渉を開催し、賃金引き上げを含む5項目の要求について、各職場から寄せられている社員の「声」をもとに、経営側に満額回答を強く迫りました。

●2023春闘 賃金改善等の団体交渉にあたって

組 合：2023春闘においてはベースアップの交渉議論ができる経営環境であるとともに、ベースアップを実施しなければならない社員を取り巻く厳しい環境を認識できるか。

経営側：黒字にむけて奮闘していただいたことに感謝する。「第3四半期決算」は822億円の黒字を確保することができたが、利益水準はコロナ前とは違う。当初計画にも届いていない。通期の業績は必ずしも楽観できるものではない。定期昇給やベースアップは中長期にわたり総額人件費に影響するため「慎重な判断」が必要である。物価高騰など社員を取り巻く環境については会社としても認識している。

組 合：「定期昇給」と「ベースアップ」を同列に語り、判断するのは間違っている。

経営側：性質は違うものであるが「基準内賃金の引き上げは総額人件費に与える影響が大きい」という意味であり、慎重に判断する必要がある。

経営側は賃金引き上げに対し「慎重に判断する必要がある」としたスタンスを崩さず

●定期昇給は「所定昇給額」を完全実施すること！

組 合：定期昇給は賃金改善ではない。昇給係数議論は昨年度で終わりだ。社員の雇用に影響する経営環境でない限り、所定昇給額を完全実施することを求める。

経営側：いたずらに係数を2にすることは考えていない。東日本ユニオンの要求が「昨年度の労使議論の経過」を踏まえたものであることは認識している。

組 合：定期昇給は「制度昇給」として確立しているものであり、経営側と東日本ユニオンが締結している「労働協約」でも定めているものだ。「所定昇給額」の完全実施はあたり前である。賃金改善ではない以上、労使で議論して決定するものではない。定期昇給の実施をめぐる議論そのものも「今回で最後にしたい」という考えである。所定昇給額の完全実施なくしてベースアップの議論はできない。この場で回答を求める。

経営側：制度設計上、昇給係数は「4以内」というつくりになっていることから、労使議論が必要だと考えている。定期昇給は「制度昇給」として確立している。実施できる経営環境をつくりだしていくことが重要だ。楽観視はできないものの、一昨年度と昨年度の経営環境に比べれば、足元の業績だけではなく「先行きも明るい」といえる。

定期昇給をめぐる認識を労使で一致

●昇給係数 2 相当分として、社員一律 3,000 円を加算すること！

組 合：2021 年度に昇給係数 2 としたことから、社員の生涯賃金に大きく影響を与え続けている。赤字の責任をなぜ、社員が今後も取り続けなくてはならないのか。「2 係数相当分」としての加算を求める。

経営側：2021 年度は厳しい経営状況下でも定期昇給を実施した。それを現時点において「4」に戻す考えはない。

組 合：私たちは「4 から 2 を削られた」との認識であるが、経営側は「0 から 2 にした」という認識なのか。

経営側：基準があるわけではない。定期昇給として 2 係数分を「戻す」という考えはない。

組 合：「2 係数相当分」としての加算要求に対してはゼロ回答ということか。

経営側：そうではない。定期昇給は単年度ごとに行うものである。2021 年度は、そのときの経営判断で定期昇給を実施した。昇給以外の賃金改善となるとベースアップにならざるを得ない。財布は一つでありお金の中身に色分けすることは難しい。要求を踏まえ、表現の仕方も含めて総合的に判断していく。

定期昇給として「2 係数を戻す考えはない」と明言

●社員一律 9,000 円の基本給引き上げと、エルダー社員の基本賃金を一律 3,000 円引き上げること！

組 合：物価高騰など社会環境は趣旨説明の通りである。会社だけが持続的成長を続ける中、社員の労働条件や労働環境の改善は置き去りにになっている。むしろ、福利厚生を含めて悪化している。社員の「働きがい」は労働条件の向上なくして実現しない。労働条件の最たる賃金保障なくして社員とその家族の幸福は実現しない。各会社施策も「経営者目線」であり裁量がない。自らを「経営の理論」に最適化するだけでは、社員の働きがいは生まれない。施策のひとり歩きを認めるわけにはいかない。

経営側：今までと仕事のスタイルは変わってきているが、初めから上手くいくわけではない。「安全・安定輸送」を担うことで確実に信頼は上がっている。社員の働きがいと労働条件の向上はイコールであり両輪である。そこに応えるとともに期待を込めて判断していく。

組 合：社員が「安全・安定輸送のためにしっかり仕事をしよう」と思っている、コストダウンの名のもとに業務に必要な経費が削られている。その一方で、各種研修などに多くの経費がかけられているのを見て「やる気が失せる」などの声も寄せられている。

経営側：各種研修は当社の持続的成長のために必要な人材投資である。

組 合：多くの社員から「社宅を 15 年ルールで出なければならない」「まじめに働いても賃金は上がらず出費が大きくなっている」「親として『お金がないから進学はムリ』と子供の夢を壊したくない」などの悲痛な叫びが寄せられている。今こそベースアップは必要だ。

経営側：社員の生活は一人ひとり違う。会社としては物価高騰など、社員を取り巻く環境については認識している。

組 合：物価高騰の嵐にさらされているのはエルダー社員も同じである。この 2 年間、基本賃金の改善がされていない。JR 東日本グループ全体の持続的成長のためには、エルダー社員は欠かせない存在となっている。

東日本ユニオンに寄せられている「現場社員の声」を経営側につける！

●ベースアップは社員一律で行うこと！

組合：人材の確保に対しても賃金は直結している。経営側も認識しているからこそ「初任給特別措置」を実施するのではないのか。入社5年目以降の社員には「何にもない」ことに対する不満が蔓延している。社員の離職率が高くなっているのも賃金が大きく影響している。「初任給特別措置」よりも初任給を含めて全社員一律に9,000円引き上げをを求める。

経営側：採用を含め人材確保は他企業との競争である。賃金制度はそれぞれの企業で違うが、初任給を引き上げる企業がある中で、当社が「低く見えてしまう」ことから一定の措置が必要である。「人材確保」と「働きがい」のためには、全社員が長期にわたり安心して働いてもらうことが大事である。決して入社4年目までの社員だけを意識しているわけではない。

組合：経営側は2022年度を「JR東日本グループの復活の年」と位置づけ、経営のトップ以下、すべての社員が「2022度は絶対に黒字化を達成する」とした決意のもと、全社員の目標としてきた黒字が達成できる見通しである。まさに社員等しく奮闘してきた成果である。過去に「所定昇給額」をベースとした賃金改善を行っているが、私たちは「一律」による加算を求める。定期昇給は「等級」によって差をつけており、ベースアップでさらに格差をつけることは認めない。

経営側：ベースアップのやり方は様々あると考えている。どのようなやり方が良いのかを含めて総合的に判断していきたい。

「人材確保」と社員が「働きがい」を得るためにはベースアップが必要だ！

●「第二基本給」を廃止すること！

組合：特にJR採用の社員に大きく負担となっている「第二基本給」は、今賃金改善で廃止を求める。これまでの議論において、経営側は「定年延長などと一緒に考えていく」との回答が示されてきたが、すでに使命を終えた制度である。社員が安心して定年まで働くためにも単独での廃止を求める。

経営側：会社発足時に制定した制度であり、JR採用の社員には「第二基本給」があることを認識して入社していただいている。JR採用社員の負担が大きいことも認識しているが、会社発足当時とは経営環境も違うものの「退職金」が与える総額人件費への影響も考えざるを得ない。これまで同様、現時点において考え方は変わるものではない。

社員の退職金を抑制する「第二基本給」は直ちに廃止せよ！

力をあわせて春闘要求を勝ちとるぞ！