



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2021年3月13日 No.295

シリーズ2021春闘⑩ 第2回団体交渉(3月11日)

定期昇給(4係数)の実施で社員の安定した生活基盤の確立を!

<経営側の主張>

収益の状況が大幅に悪化している。極めて慎重な判断をしなければならない

- ・新型コロナウイルスの影響は大きい。収益の状況が大幅に悪化している。収束後もコロナ以前には戻らない。全社員が一丸となって、今後さらに生産性の向上や抜本的な構造改革に取り組む。今年度の新賃金は足元の状況を踏まえつつ、定期昇給の実施など極めて慎重に判断する必要がある。
- ・持続的成長のために社員の安定、安心感が重要であることは認識一致できる。

【組合側の主張】

「定期昇給の実施」と「4係数の実施」はゆずれない要求だ!

- ・「安全・安定輸送」の確保にむけ、すべての社員は日々業務に必要な専門的な知識や技能、経験値を積み重ねている。
- ・会社諸施策や生産性向上と向き合うほか、経費節減や黒字化にむけても努力を重ねている。
- ・新型コロナウイルス感染(拡大)防止という新たな課題に尽力している。
- ・「少子高齢化」などを踏まえ、経営側は先を見据えて営業収益の比率を7:3から6:4にする経営戦略をコロナ以前から取り組んできている。「コロナ前に戻らない」など、社員にネガティブな先入観を植え付けるのではなく、社員の労働意欲を保持する発信が重要だ。
- ・JR東日本発足から「定期昇給制」のもと、確実に定期昇給を行ってきた事実がある。
- ・定期昇給の実施によって、社員は将来にわたる賃金カーブを見出してきた。その賃金カーブは長期雇用を前提としており、社員は安定的な生活を送るための人生プランを立てている。その人生プランには4係数の定期昇給が入っている。
- ・2012年(平成24年)に実施した「新人事・賃金制度」導入時に会社が示した賃金カーブを崩すことは認められない。
- ・賃金は手当と違い、中長期的に影響を及ぼす。組合はこの間、企業の成長と雇用維持を基本としながら慎重に判断し調印してきた。定期昇給を簡単に実施してきたとは考えていない。これまで経営側も、賃金改定においては「不測の事態」を視野に入れて慎重に判断してきたはずだ。単年度だけを見て判断することは認められない。社員の労働意欲を保持するためには安定した生活基盤と納得感が必要である。

JR東日本会社の賃金カーブを崩すことは認められない!