



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31日 No.303

新賃金と合わせて「新たなライフスタイルに対する総合的な処遇改善」を実施

誰の何のための処遇改善なのか？ みなさんの職場では本当に必要な「環境整備」が 実施されましたか？

経営側は3月18日、2021春闘回答と同時に「新たなライフスタイルに対する総合的な処遇改善」を示しました。しかし、新賃金回答を「昇給係数2」とした中で「この処遇改善は何なのか？」などの疑問の声が多く寄せられています。

労働組合として社員の処遇改善をはかることは評価できるものの、今年2020年度においても『変革2027』の実現に向けた総合的な処遇改善が実施されましたが、その一つとして実施された45億円もの投資による職場環境の整備について、現場社員からは「仮眠用チェアが設置されたが誰も使っていない」「間内改良によって休憩室が密になった」など「一体誰の何のための処遇改善（職場環境整備）なのか」といった疑問の声が上がっています。

定期昇給「2」係数回答における生涯賃金への影響は？

○A 社員（主任職・30歳）

定期昇給が昇給係数4だった場合 所定昇給額 5,900円×12ヶ月×30年=2,124,000円

昇給係数2の影響 所定昇給額 3,000円×12ヶ月×30年=1,080,000円



2021年度から退職するまで104万4千円の減収

○B 社員（主任職・48歳）

定期昇給が昇給係数4だった場合 所定昇給額 5,900円×12ヶ月×12年=849,600円

昇給係数2の影響 所定昇給額 3,000円×12ヶ月×12年=432,000円



2021年度から退職するまで41万7千6百円の減収

2021年度の新賃金会社回答＝定期昇給「2」係数は、若い社員（60歳・定年退職までの在籍期間が長い）ほど生涯賃金における減収幅が大きくなります。さらに基本給だけではなく、超過勤務手当や期末手当、都市手当、退職金にも大きく減額の影響を受けていきます。

私たち東日本ユニオンは3月31日に「2021年度処遇改善に関する申し入れ」を経営側に提出しました。団体交渉を通じて2021年度に実施する処遇改善の理由などのほか、今年度（2020年）に実施した処遇改善の中の「職場環境整備」（45億円）の実施状況などを明確にしていきます！

私たちにとって必要な処遇改善を一緒に考え、会社に求めていこう！