

# 業務部速報



No. 131

発行 22. 3. 9

JR東労組 業務部

申22号

## 2022年度賃金引き上げ等

満額回答を求めろ！

## 第2回団体交渉を行う！⑤



### 昇給係数「4」で定期昇給を完全実施するべきだ！

#### 組合の主張

- ・定期昇給は業績動向に左右されない性質である。
- ・組合員・社員は1年経験を積み上げ労働力の価値が向上している。
- ・デジタル技術の進展にも対応し、これまで以上の対応が求められる。
- ・会社は成長サイクルを回すというが個人が成長しているではないか。
- ・採用予定は2022年度700名、2023年度500名で将来に渡って相当な人件費削減だ。

#### 【組合員の声】

- ・我慢の限界を超えている！
- ・1年の頑張りを否定された感覚だ！
- ・私たちの労働力が安く買われている！

- #### 会社の主張
- ・昨年度の定期昇給の昇給係数2はカットではなく、ベアを含めた中での引き上げである。
  - ・定期昇給やベアは賃上げである。長期的にわたる総額人件費に与えることなので総合的に判断したい。

### 定期昇給を完全実施できない理由なんてない！組合員・社員を大切にすべきだ！

### 昨年度の定期昇給のカット分を別途支給するべきだ！

#### 組合の主張

- ・昨年度、JR他社は定昇カットを行っていない。
  - ・定昇カットの姿勢には、不信感が募っている。
  - ・青年部員の95%が定昇カットに満足していない。(アンケート)
- 〔生活が苦しい、業務量と反比例だ、赤字の責任を現場に転嫁するな、社員から削る姿勢は許せない〕
- ・多くの組合員・社員が昨年の賃金カットに不満を抱いている。会社の認識は現場と乖離がある。

- #### 【組合員の声】
- ・若手ほど影響が大きい判断。経営から若手への転職を促すメッセージなのか！？
  - ・全員懲戒の処罰を受けたようなものだ！
  - ・就業規則に定昇下げるなんて書いてない！

- #### 会社の主張
- ・不信感、魅力を感じないという主張をいただいた。現状が良いと考えていない。
  - ・持続的な発展が出来るように好循環を生み出したい。

### 経営状況以上に、会社に対する不信感や離職を考えている社員の増加が危機的だ！

#### 第二基本給制度は役目を終えた！凍結すべきだ！

#### 組合の主張

- ・国鉄からJR発足時に、社員が8万人以上いた中で退職金抑制が目的だった。現在は5万人弱であり、第二基本給制度の役目は終えた。
- ・定昇カットで賃金カーブがならされている。
- ・定昇カットでさらに退職金の水準は低くなる。
- ・老後2000万円必要なことを踏まえるべきだ。
- ・国鉄改革期と違い内部留保金もある。

#### 安定した生活を送るためにも65歳定年制が必要だ！

#### 組合の主張

- ・人材確保や技術継承の観点からも必要だ。
- ・年金開始年齢が65歳になる。安定した生活を送れるように定年も65歳にする必要がある。
- ・働きたいのではなく働かなければ生きていけない状況であることを受け止めるべき。
- ・エルダー雇用の賃金が減少する雇用形態ではなく、安定した生活を送れるようにすべき。

#### 会社の主張

- ・退職手当は人件費に多大なる影響を及ぼす。
- ・退職手当の水準、方法は他企業と比較して遜色ない。
- ・第二基本給を廃止した場合、人件費に影響がある。

#### 会社の主張

- ・改正法なども踏まえ、慎重に検討する必要がある。
- ・様々なライフスタイルに合わせて処遇改善をしたい。
- ・主張は受け止める。

### 21春闘と同様の会社スタンスに対して、職場からたたかいを積み上げよう！