

業務部速報



No. 81

発行 23. 3. 7

JR東労組 業務部

申9号 2023年度 賃金引き上げ等に関する申し入れ 第2回団体交渉③

組合の主な回答		会社の主な回答	
物価上昇による生活の苦しさを受け止めるべきだ！			
●物価上昇は今年も続く。会社の物価上昇に対する認識について伺いたい。	■内閣府が発表した令和4年度の見通しでは3.0%上昇が見込まれる。電気、ガス、食料品、日用品、外食などで値上げが相次いでいる事は認識している。	●物価上昇は23春闘の会社回答の判断要素に入れるべきである。	■今回に限らず、新賃金の検討にあたっては生計費等様々な要素を勘案することは変わらない。
●生活の苦しさを受け止めて欲しい。	■社員の生活は一人ひとり違う。一概にはないが、社員それぞれの状況があることをしっかり受け止めたい。	赤字・コロナ禍の努力に報いるべきだ！	
●21・22春闘では努力を認めるといいながら賃金では報いていない。賃金で報いなかった分を23春闘で報いていただきたい。	■1人ひとりのチャレンジはしっかり受け止めている。基準内賃金の引き上げは中長期的な動向も踏まえて判断することも変わらない。	モチベーションの維持・向上の最たるものが賃金だ！	
●会社は、仕事を通じた達成感・充実感が幸福の実現と好循環に繋がると述べたが、モチベーションの維持・向上の最たるものは賃金である事が多く声である。	■賃金がモチベーションは否定するものではないが、仕事を通じたやりたいことを発意で出来る仕事や組織の構造改革をしっかりと取り組む。	●「慎重」の言葉が、社員に打撃を与えた。会社に魅力がないという声が出るくらい、年始のニュースは衝撃があった。	■賃金の引き上げは総額人件費に影響を与えるので慎重に判断するのは当たり前である。
●人材流出は待たなしの状況である。この間の賃金に関する回答では離職は止まらない。	■危機感がないということは全くない。人材流出は危機を持って対処しなければならない。世の中の水準と比べてそこまで高水準ではないが、育成した人材を定着させる中で、賃金水準の向上が必要だという声も要素として総合的に勘案して、会社の成長を実現して、還元していく。	初任給特別措置を賃上げを抑制する理由にするな！	
●初任給特別措置のため、賃上げをする原資がないという理由にはならない。原資は2023年度は2億円程度、2024年度は1億5800万円か。	■別途議論するが理由にはならない。数字が上下するの以示すのは適正ではないが、今いただいた金額になる。	55歳以上・エルダー社員の努力に報いるために、一律1万円回答をすべきだ！	
●55歳以上、エルダー社員においても黒字化の努力は同じである。今回要求した一律1万円の根拠は定期昇給がない55歳以上の社員、エルダー社員の努力に報いるためにも要求している。	■制度としては、55歳以上は定期昇給がない。エルダーは基本賃金が決まっている。制度は合理性がある。一律の引き上げは要求をいただいた。総合的に加味して判断したい。	定期昇給を完全実施し、カット分を支給すべきだ！	
●定期昇給実施は業績に左右されるものではないが、昨年より業績が上向いて出来ない理由はない。	■係数が4以内である。必ずしも約束するものではないが、いたづらに抑制すると考えていない。会社として出来る得る最大限の回答をしたい。様々な要素を勘案しながら慎重に判断したい。	●カット分を支給すべきだ	■遑って別途支給するものではない。
●21春闘で昇給係数が2カットされて、2022・2021年度採用で基本給の差が2,000円になる。定期昇給カットによって発生している。	■昇給係数2で実施したことにより、入社年次による差が均衡しているのは認識している。	●定期昇給カットに基づいて賃金カーブの課題が発生しているの、考慮すべきだ。	■貴側の要求については認識した。生涯年収に影響が出ているのは認識している。賃金カーブ上の課題も含めて、総合的に判断する。
第二基本給の役目は終わった！			
●国鉄からJRになった時に退職金の抑制のために導入されている。20年前から比べても、大きく人件費は削減されている。目的や役割は終わった。	■他企業と比較しても、計算方法や費用も比較しても遜色ない。現段階において、第二基本給はなんらおかしい制度とは考えていない。	●役割は終えているのではないのか。	■目的は様々である。
65歳定年制を導入すべきだ！			
●65歳定年制の要求について伺いたい。	■示せるものはないが、努力義務は完全義務化を見据えたものである。スピード感を持って進めたい。		