



22春闘「第1回交渉」開催!

「人への投資」から「JR東日本の未来づくり」へ

3月2日、申6号「賃金引き上げの要求について」第1回団体交渉を開催しました。第1回目の交渉では組合側から申入れについての趣旨説明を行ないました。

組合側

- 生活のベースになる賃金引き上げは必要不可欠である。
- 昨年の定期昇給係数2について生涯賃金、退職金に係る大きさが明らかになった。定期昇給4係数実施を強く要請する。
- 社員は昨年より今年の成長を自身でも感じ取っている。矢継ぎ早に実施されている各種施策が目に見えて成果を上げるものではないことから業績だけを見て定期昇給を完全実施せずにいると社員のモチベーションに関わる。
- 新型コロナウイルスの収束が見えずまた世界情勢が不安定な状況であるが、将来への投資と言う意味でも1000円の賃金改善を要求する。
- グループ会社への底上げ、物価上昇分要求、JR連合の統一要求と鉄道に働く全ての人たちのためにも要求とした。
- JR各社をみると離職が大きな問題になっている、離職が多くなると技術継承にも問題が出てくる。安心して働けるためにも雇用を約束頂いて、将来にわたりやる気を持って社業に邁進、努力できるよう賃金引き上げを要求する。

会社側

- コロナの不安と緊張の中で安全安定輸送、質の高いサービス、様々な課題に積極的に取り組んでいただいていることに感謝する。
- 賃金引き上げのスタンスは基準内賃金の引き上げは長期にわたり総額人件費に多大な影響を及ぼすことから、足元の状況を踏まえながら中長期的に慎重に判断することが必要。基本給は中長期的経営見通しを踏まえて環境の変化に対応するための生産性向上に対する社員への貢献への成果配分を基本として毎年度の経営状況を勘案して決定していくものとする。
- 利用状況は前々年度の60%にとどまり、有利子負債も1兆円増加し更に昨年度末から3千億円増加し今後も収支状況により更なる増加も危惧される。
- 中長期的見通しはコロナ以前のお客様は戻らず、デジタル技術の進展により新たなサービスが次々に生み出され、世の中の変化のスピードも加速している。当社グループは仕事と組織を抜本的に改革し、対応できる新しい会社を作り上げサステイナブルな成長をしなければならない。社員一人一人が主役であり変革を作り上げていかなければならない。これらを踏まえ令和4年度の賃金引き上げについては極めて慎重に判断しなければならない状況は変わらないと認識。それ以外の要求も人件費に与える状況を踏まえ勘案する必要があると考える。

2022春季生活闘争を「ONE TEAM」で取り組もう!