



2019春闘シリーズ④

今春闘勝利に向け昨年を振り返ろう!



「基本給一律6000円引き上げ」などの満額獲得に向けて職場からのたたかいも本格化してきました。昨年を振り返れば東労組組合員の大量脱退により春闘ムードが吹き飛んだ感もありました。労使双方が交渉の中でどのように主張してきたのか昨年の交渉を振り返ってみましょう。

第1回交渉 (3月6日)

(組合側)

- JR労働者の賃金は、「労働力の価値」に対し適性価格とは言えない。私たちの考える賃金改善は、一律定額の「底上げ」。同じ時間軸において経営施策を担っているのだから、労働力の価値に対する価格についても一律底上げ。
- 生活は、社会保険料改定や相次ぐ生活必需品の値上げで家計からの支出は増加の一途
- すべてのJR労働者は、仕事と向き合い、着実にJR東日本グループの価値を向上させ続けている。その努力によって「2017年度通期業績予想」は間違いなく達成する

(経営側)

- 基本給の性質は職責、職能、資格、等級に加え、年齢に応じた生計費の水準など、様々な要素を総合的に勘案して決定している。これがベースアップの基本的認識である
- ベースアップは経済動向、中長期の経営環境、生産年齢人口の減少などの環境の変化、生産性向上の実施に伴う人件費の推移、賃金カーブなどを総合的に勘案し、労使間の議論を経て決定する

第2回交渉 (3月12日)

(組合側)

- 今交渉の争点は、定期昇給4係数および一律6,000円のベースアップを実施するか、否かにある。業績を鑑みて十分に可能。「顧客満足度調査」も、今年度の速報値では第3位。まぎれもなく現場で働く社員の努力の成果によるもの。
- 「人にしかできない生産性の向上」を図るために「社員一人ひとりの価値」に対して投資すべき。
- 経営側は「中長期的な視点」を言うが、この間の社員の奮闘もこれからの社員の生活も同じく中長期的に見るべき
- グリーンスタッフは会社の発展に大きな役割を果たしている。社員は365日、昼夜を問わず「安全・安定輸送」を確保し、異常時には職責を越え努力しており、「公平性」「納得性」「分かりやすさ」からも一律によるベースアップの実施を強く求める

(経営側)

- 賃金制度は長期雇用を前提に考えている。業績好調は「社員の努力によるもの」「人にしかできない生産性の向上」は、認識一致。
- 一律定額によるベースアップに関しては否定しない。一つの「方法」。昨年も一律定額のベースアップをしたように、ベースアップの可否を含めて総合的に判断していく