

定期昇給実施を強く求める

本部第6号 2021年度賃金改善に関する申し入れ第2回団体交渉

中央本部は3月11日に、申6号・2021年度賃金改善等に関する申し入れの第2回団体交渉を行いました。

賃金の引き上げについては慎重な判断が必要とする経営側に対して本部交渉団は、社員一人ひとりの生活設計の前提となる定期昇給の実施や、業績不振であるからこそ、社員

定期昇給4係数の実施

交渉団は、鉄道業は専門的な知識や技能を習得して初めて仕事ができる業務体制であり、今ある安全・安定輸送は私たちJR労働者の経験の積み重ねや技能の向上によって保

たれている一面があると指摘しました。

その上で、持続的な成長は中長期的な社員の安定的な雇用が前提となり、年功的な賃金体系の維持が生活の安心、安定、維持につながるため、定期昇給および4係数の実施は不可欠との考えに対する経営側の認識を質しました。

経営側は、新型コロナウイルスの影響が大きく収益が大幅に悪化している、収束後もコロナ以前には戻らないことから、今年度の新賃金は足元の状況を踏まえつつ、定期昇給の実施など極めて慎重に判断する必要があると回答しました。

定期昇給は就業規則・労働協約で定められているため、社員・組合員は1年経てば昇給するものだとして受け止めていると交渉団が指摘すると経営側は、定期昇給を実施すると記載しているが、4係数以内とされており、会社も様々な要素で検討しているところであるとしました。

中央本部は、3月18日に、2021年度賃金改善等に関する申し入れの第3回団体交渉を行い、経営側より回答を受けました。交渉団は席上妥結せず、持ち帰り検討を通告し、直ちに中央執行委員会で開催を行いました。

中央本部は、運動創りや現状を踏まえた上で妥結することを確認し、3月19日に経営側に対して回答を行いました。

本部申6号 回答

1. 令和3年4月1日現在、満55歳未満の社員定期昇給を実施し、その際の昇給係数は2とする。

2. 前項の精算については、令和3年6月25日(金)以降、準備でき次第とする。



027を実現する上で4係数での昇給が重要だと繰り返し主張し、進むべき方向として、定期昇給の重要性の認識の一致は図れるかを問いました。

経営側は、就業規則・協約に記載しており、実施することが社員の安全、家族の安心につながるという点はあるが、基本給を触るために長期的なことも見る必要がある、慎重な議論、検討をしていかなければならないとしました。

交渉団は、2012年に実施した「新たな人事・賃金制度」導入時に、55歳の基本給を60歳まで100%支給するために賃金カーブを変えると説明されており、会社が示した賃金カーブを崩すことは認められないと訴えました。

経営側は、原資が必要なので賃金の上がり幅を少し緩やかにしたと認めただ上、おかれている現状が予想外にひどい状況であり、会社として慎重に判断、検討していかねばならないとしました。

交渉団は、定期昇給を簡単に実施してきたとは考えていないが、これまでも経営側は賃金改定において不測の事態を視野に入れて慎重に判断してきたはずだと指摘しました。

その上で、単年度だけを見て判断することは認められず、社員の労働意欲を保持するためには安定した生活基盤と納得感が必要であると訴えました。

ベースアップの実施

足元の状況を踏まえつつ極めて慎重に判断する必要があるとした経営側に対して交渉団は、期末手当や賃金の削減、業務委託

の拡大などによる人件費の削減のみに頼った営業費用の削減は認められないと主張しました。

経営側も、ただ赤字に陥れば良いということではなく、赤字を続けることも労働環境や労働条件を改善していきたいとの考えを示しました。

全社員一律の賃金改定

交渉団は、すべてのJR労働者は「コロナ禍」「赤字下」で等しく奮闘している社員間に差はないと主張し、社員一律でのベースアップを求めました。

経営側は、コロナ禍で社員みんなが頑張っている

研修訓練受講時の食事支給に対する支社の認識を質す

研修・訓練受講時の食事の支給について「JR発足当時と比べ研修の様式や場所も多様化する一方でコンビニエンスストアや飲食店の増加により、社内外の状況が大きく変化している」として、2021年4月1日以降に見直すとした人事戦略部からの書面が掲出されました。

一方で、研修・訓練により、研修会場の周辺に飲食店やコンビニエンスストア等がない場合や研修者自身で食事を調達することが難しい場合、研修運営

のは理解しているが、その中で、新たな取り組みで光る社員や大汗をかいた社員がいるのも事実であり、会社として判断していくとしました。

第二基本給の廃止

JR発足時に退職金の抑制を目的につくられた制度であり、国鉄採用の社員がまだいるので使命は終えてないとする経営側に対して交渉団は、JRになつて丸34年を目前に控え使命を終えた制度であり、JR採用の社員が8割を占める中で理解は得られないとして即刻廃止を求めました。

申8号 申し入れ項目

1. この間、会社負担としてきた研修・訓練時における食事支給を見直すに至る経過を明らかにすること。
2. 研修様式・場所の多様化を踏まえ、社内外の状況が大きく変化していることに対する新潟支社の考え方を明らかにすること。
3. 新潟支社における研修者自身で食事を調達することが難しい場合、研修運営上食事を一括して用意することが効率的な具休例を明らかにすること。
4. 回答は、3月25日までに行うこと。