



JR東労組は、第47回定期中央委員会を開催し、取り巻く情勢を踏まえ「雇用確保」「定昇確保(昇給係数4)」を維持し、「労働実感」「生活実感」を踏まえた賃金引き上げ等の春闘方針について決定し、本日申し入れを行いました。

1. 2021年4月1日以降のJR東労組組合員の基本給を一律6,000円(定期昇給を含まない)引き上げること。
2. 2021年4月1日以降のエルダー組合員の基本賃金を6,000円引き上げること。
3. 2021年4月1日以降のグリーンスタッフ組合員の基本賃金を6,000円引き上げること。
4. 「労働条件に関する協約(平成30年10月1日締結)」第258条に基づき、定期昇給を実施すること。その場合の昇給係数は「4」とすること。
5. 退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」を凍結すること。
6. 「65歳定年制」を導入すること。
7. 回答については2021年3月16日～18日の間とすること。

21春闘はJR総連春闘として「一律ベア6,000円(定期昇給分を含まない)の引き上げを要求します。6,000円の要求根拠は、JR総連平均基準内賃金が298,997円ですので、連合方針である2%程度の要求方針に則り6,000円となります。

全法人の年間経常利益が28兆円だった1998年度に比べ2018年度には84兆円、さらに非正規労働者も1997年の1150万人から2019年では2169万人にまで膨れ上がりました。しかし、1998年から約20年、働く私たちにはほとんど利益は還元されず、冷え切った厳しい状況は続き、賃金が下がっているがゆえに消費も伸びず、経済成長が伸び悩んでいます。このような中で連合は、それぞれの産業における最大限の底上げに取り組んでいます。だからこそJR東労組は、要求を掲げ、バス関東本部、バス東北本部、ステーションサービス協議会など、多くのグループ会社で働く組合員の生活維持・向上のためにたたかい抜いていきます。



JR東日本の収支状況について

JR東日本会社が発表した、2020年度第3四半期決算は、新型コロナウイルスの影響を受け、第3四半期決算としては初めて営業損失・経常損失・四半期純損失を計上しました。また、2021年1月の「緊急事態宣言」が発せられた影響などを踏まえ2020年9月発表の業績予想について、営業収益・営業利益・経常利益・当期純利益を下方修正しました。

私たちの労働力の価値は高まった

私たちは、2020年9月の「JR東労組緊急提言」発出以降、職場では感染リスクとたたかいながら、激甚化する災害対応時なども含めて、**安全第一で安定的な業務の遂行に加えて、安心の提供など業務を止めることなく、たゆまぬ努力を続けています。**

さらに、コストダウンの取り組みはもとより、激変する社会に対応すべく「変革のスピードアップ」に示されている**様々な施策に向き合っています。**

私たちの労働力の価値は、以前に比べて遙かに高まりました。そのことを踏まえれば、ベースアップと定期昇給(昇給係数4)を実施すべきと考えます。

コロナ禍で生活は大きく変化した

2020年度の期末手当においては、組合員の現実や声に基づく要求を行い、団体交渉を行ってきましたが、要求には及ばず、**結果的に税金や社会保険料を除いた手取り額である「可処分所得」が減っているのが現実**です。

職場では、「生活様式が大きく変化している中で、迅速に対応している」「家族も含めた世帯収入が減少しているため、生活水準を下げざるを得ない」などの声も寄せられています。

第二基本給制度凍結と定年延長の議論が必要

国鉄改革期と違い、社員数や年齢構成は大きく変化しました。そのため、第二基本給制度はその役割を果たしたと言えます。処遇改善の観点からも、第二基本給制度を凍結した上で、JR採用の組合員の退職手当について議論すべきと考えます。

人生100年時代と言われる中で、安定した雇用と生活水準の維持、技術継承の観点から「65歳定年制」について、課題認識の一致を図り改善に向けた議論が必要と考えます。

今年度の賃金引き上げの中で「物価上昇」「生活向上」の観点と合わせ、高まる労働力の価値も踏まえて鋭意議論すべきと考えます。

コロナ禍で大きく変化する情勢を踏まえ、事業継続と雇用の維持を最優先に、今後の事業運営について、労使がより建設的に議論を積み上げていく事が重要です。

厳しいときだからこそ、グループ全体の底上げも踏まえ、仲間と共に職場から創造的にたたかいをつくり出していきましょう！