



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
 東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
 電話 03-5315-0941
 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子
 毎月1回20日発行/一部20円
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

2022年2月17日
号外

JR東労組ホームページは
 はこちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>

職場討議資料

全組合員で
読み合わせしよう!!

要求実現と組織拡大は両輪! 22春闘に勝利しよう!

2022年2月17日

申22号 2022年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

提出

JR東労組は、第48回定期中央委員会(2022.2.10)において決定した「2022春闘方針」に基づき、2月17日に申22号「2022年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」を行いました。

会社が、21春闘で「ベアゼロ」「定昇2カット」、期末手当では「年間4カ月」の回答を行ったことは、職場の努力に報いているものとは到底言えず、組合員から不満や不信感などに加え、生活に対する不安と人材流出を危惧する声が高まっています。

赤字・コロナ禍で私たちの仕事は過去最高の働き度になっている中、賃金は大きく減少しました。今年は物価上昇が予測され、ますます私たちの生活は苦しくなっていきます。

そのような中、職場の努力により「対前年の収益が向上」「2021年10～12月は黒字」「会社計画より好調」となっています。したがって、定期昇給の完全実施とベースアップを行わない理由はありません。

全組合員一丸となって、要求実現に向けてたたかい抜きましょう!

1. 6,000円要求の根拠

春闘とは、毎年企業の決算が出る3月頃に賃上げ等を求めることです。労働組合が統一して要求することで、影響力が大きくなり、要求実現をやすくする効果があります。労働組合の中央組織「連合」は定期昇給とベースアップ合わせて「4%程度」方針を示しました。連合の芳野会長は「経済や企業業績が良くなった後で賃上げするのではなく、賃上げにより正のスパイラルをつくらう」と述べました。JR総連は連合方針に基づき統一要求・統一闘争としてベア6000円を要求します。

連合・JR東労組

賃上げが先だ!
労働者の所得向上、消費拡大
経済成長につなげよう!

経団連・JR東日本

賃上げは各企業に適した方法で
「賃金決定の大原則」に則り
「人への投資」で「成長と
分配の好循環」を生み出す

業績が回復基調に乗れば「好循環を
つくり出すことにより還元できる」

申22号 2022年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

JR東労組は、第48回定期中央委員会を開催し、「定期昇給完全実施」「ベア要求満額獲得」「総合労働条件改善」などの2022春闘方針を満場一致で決定しました。今年、会社発足35年です。国鉄改革を経て黒字基調を実現し、コロナ禍においても、収益を確保し経営を支えているのは、組合員・社員の労働力です。

21春闘においてJR東日本は、ベアゼロに加えJR発足初となる定期昇給のカットを回答するとともに、今年度の期末手当についてもJR発足以降過去最低月数の回答を行い実施しました。私たちは、コロナ禍において、厳しい経営状況であることは冷厳な事実として受け止めつつ、日々奮闘し続けてきました。しかし、示された回答は、コロナ禍で働く者の労働実感・生活実感を踏まえた現実とはかけ離れ、特に、定期昇給のカットについては、職場の努力に報いているものとは到底言えず、組合員から不満や不信感などに加え、生活に対する不安と人材流出を危惧する声が高まっています。

1月31日に発表された「第3四半期決算」は連結・単体共に前年度コロナの影響の反動や、不動産事業における回転型ビジネスモデルによる売上計上により増収となり、第3四半期だけをみれば、黒字に転換しました。

単体は、過去2番目に低い営業収益・運輸収入となり、2期連続で営業損失・経常損失・四半期純損失となったものの対計画では運輸収入が計画を約290億円上回ったほか、コストダウンが進んでいることにより計画よりも好調に推移していると示しています。この結果は、2年以上続くコロナ禍の中、組合員・社員が奮闘し続けたが故に、昨年とは比にならないほどの状況を生み出していると言えます。したがって、定期昇給の完全実施とベースアップを行わない理由はないと考えます。

JR東労組は、コロナ禍においても組合員の雇用と利益を守るため、安全第一で健全な経営基盤の確立と企業の発展を目指す姿勢を堅持し、施策等に対して職場現実を踏まえ真正面から建設的な議論を行っています。今春闘において「物価上昇」「生活向上」の観点と合わせて、今年間でのこれまで以上に高まる労働力の価値の観点を賃金引き上げの要素として十分に検討すべきです。さらに、「定期昇給完全実施」と合わせて、昨年の定期昇給カットにより生涯賃金が減額されている状態の課題解決を強く求めます。そして、「第二基本給制度の凍結」「65歳定年制の実現」について継続した議論も必要と考えます。

したがって、定期昇給のカットにより職場で噴出している不満や不信感、人材流出を防ぎ、今後の社会に対応し、持続的な成長と会社の発展を実現しなければなりません。そのためには、人材の確保・定着と技術継承・人材育成を労使の共通認識とすることを前提に、今こそ職場の現実と声を基にした要求に対し、満額回答で経営姿勢を示し組合員のモチベーション向上することが必須であり、下記のとおり申し入れますので、会社の真摯な回答を要請します。

記

- 2022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。
- 2022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。
- 「労働条件に関する協約(令和3年10月1日締結)」第258条に基づき、定期昇給を実施し、その場合の昇給係数は「4」とし定期昇給を完全実施すること。
- 2021年4月1日に実施した、満55歳未満(当時)の組合員に対する定期昇給のカット分を別途支給すること。
- 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。
- 「65歳定年制」を導入すること。
- 回答については、2022年3月17日とすること。

以上

2. 申し入れのポイント

①「第二基本給」と「定昇カット」の問題

第二基本給は経営を圧迫しないよう退職金を減額するために導入されました。老後に約2000万円必要だと言われる現代において、平成採用の退職金の想定額は約1800万円です。仮に第二基本給が凍結されれば、約500万円増額します。

このような平成採用の賃金面での課題がある中、21春闘において昇給係数2がカットされ、生涯賃金が減少し、さらに退職金が低くなりました。このことに対し、多くの組合員から「カットされた定昇分の賃金をベアで求めるべきだ」という声が出されています。このような観点からも労働組合として、組合員の労働条件を改善するために「定昇カット」「第二基本給」の課題を踏まえて要求しました。

②グループ会社の仲間と共に

連合は大手企業を第1ゾーン(3月14日～18日)と示しました。JR東労組はJR東日本に対し、第1ゾーンである3月17日の回答を求めます。その後、ジェイアールバス関東、ジェイアールバス東北、JR東日本ステーションサービスと続いていきます。JR東労組の旗の下に結集したすべての仲間と2022JR総連春闘をつくり出しましょう!

3. 労働条件向上のたたかい

21春闘においてJR総連の各単組はベアゼロでした。しかし、労働条件の改善等、多くの成果を勝ち取りました。JR東労組は各単組のたたかいに学び、昨年秋に「総合労働条件改善のたたかい」を提起し、1800件以上の組合員の声を集約しました。組合員の声を27項目にまとめ、今後交渉を行います。

総合労働条件改善のたたかい

- タブレット等の教育や施策関係
- 住宅援助金や育児・介護休職に関する制度関係
- 社宅居住制度等の福利厚生関係
- 寒冷地手当や通勤手当などの手当関係

申21号
参照