

Point

2022/3/17 No. 18

JR東労組青年部

(東日本旅客鉄道労働組合青年部)

発行責任者 武田 太希

申22号「2022年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」第3回交渉 青年部の主張

3月17日、申22号第3回の団体交渉を行い会社から回答が示されました。第1回・第2回の交渉において会社は「生活実感や労働実感について会社としても受け止めている」と回答していましたが、「受け止めた」と言いつつも会社回答に「生活実感・労働実感」の記載が一切ないことからしても、「受け止めていない」会社姿勢であることが今回回答から明らかとなりました。

定期昇給「係数4」の完全実施は当然であり、昨年の定昇カットや物価上昇、社会保険料の値上げなどの影響で、「ベースアップがなければ生涯賃金が大きく低下する」「ベースアップがなければ実質賃金の低下」ということからしても、ベースアップや昨年の定昇カットをはじめとした要求の満額回答は必須です！

組合（青年部）

会社は「社員が安心して働く環境を整えることが重要」「賃金が労働条件の最たるもの」この認識は一致しているか？

それであれば満額回答すべきだ！

会社が述べていた「社員が安心して働く」ために、賃金の向上が一番重要であり、「労働条件の最たるものが賃金」と言うならば今回回答には至らないはず。今回回答で当社に魅力がないと答えている組合員や社員が、当社に魅力を感じることは到底思えない！今一度どのように解釈すれば今回回答で当社の魅力が向上できるのか？組合員・社員が感じるのか？

**魅力を感じない
という若手に対する答えがこの回答か！**

生活実感や労働実感などの実態から、「賃金が低い水準である」ということが声として出されており、それが当社の魅力の低下につながり、当社の魅力の低下が人材流出につながっている危機感を強く述べてきた。会社は離職者に関してどのような認識か？

人材流出の危機感が会社にあるのか！

今がいいとは思っていないと言うが、具体的に何に対していいとは思っていないのか？

**当社の魅力（賃金）を上げなければ
人材流出は止まらない！**

会社

社員が安心して働いていただくことは重要。モチベーションを高める要素として賃金があるのは理解している。

厳しい経営状況の中、足元だけを見れば厳しい状況の判断の中で、最大限社員の声に応えるということで、会社として最大限の回答。

離職率は、世間一般に比べて決して高い水準ではない。

経営状況としては決していい状況ではない。会社として持続的な成長をして社員還元につなげる。

**受け止めたと言っているが、全く受け止めていない！！
満額回答で会社は真摯に向き合うべきだ！**

