

業務部速報



No. 141

発行 22. 3. 17

JR東労組 業務部

申22号「2022年度賃金引上げ等に関する申し入れ」第3回交渉 交渉報告【要旨】②

「ベア0」回答は私たちの生活に重きをおいていない回答だ！

組合 ベースアップがゼロという理由が理解出来ない。	
会社 業績を踏まえれば、引き続き厳しい判断をせざるを得ない状況の中で、社員が様々な増収活動、コストダウンなどの取り組みをして頂いた。赤字幅は前年度より縮小している。しかし、2期連続の赤字を見込むという厳しい経営状況に変わりない。そのような状況の中で 社員の声に応えることを意識しながら最大限回答している。	
組合 生活に関わる指標の動向はあるが、 回答書に我々が訴えた労働実感・生活実感の記載がない。重きを置いていないのか。	会社 新賃金の引き上げは、様々な要素を勘案しながら総合的に判断する。 団体交渉で出された労働実感・生活実感を受け止めている。本日最大限の回答をした。
組合 「基本給は生産性向上に対する社員の貢献への成果配分が基本」と言う認識は改めて頂きたい。私たちの生活が基本となっていないから、ベア0という回答が出来るのだ。私たちの生活はどうでもよいということか。	会社 決して、そう思っていない。様々な要素を勘案すべきである。社員あつての会社である。社員の努力など様々な事柄を勘案して、会社とすると 最大限の回答を本日示してる。

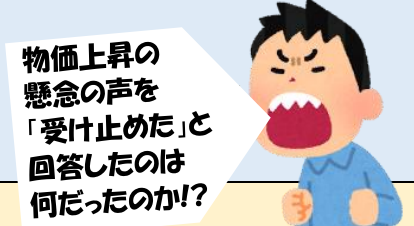
「ベア0」の理由の『有利子負債の増加』は理由にならない！

組合 最大限ということの認識を合わせたい。回答書に有利子負債が1.3兆円増加したとあるが、2000年度の長期債務は、今よりも多く4兆5,375億円であった。この時の人件費は6,610億円、年間賞与は5.75ヶ月、そして定期昇給は完全実施され、ベアも平均860円出ている。しかし、昨年度は、(長期債務4兆1,761億円、人件費は3,888億円、賞与は4ヶ月)定昇2カットでベア0だ。 もっと債務を抱えている中で、定昇とベアを実施している。	
会社 有利子負債は20年前の水準に戻った。20年前は債務を順調に返済してきた時点だった。 長期債務については、その額の大小を単純に比べるのではなく、その時の足元の状況、中長期視点も考慮すべき事柄である。	
組合 2000年は6,610億円の人件費で、2022年は3,700億円である。比べるなどというのは無理がある。	

「ベア0」の理由の『足元の業績』『見通し』は理由にならない！

組合 回答書にご利用が想定を下回ると書いてあるが、12月までは運輸収入は計画より上回っている。下回ったのは1月2月だ。全ての都道府県で「まん防」が解除される。同時に県内、隣の県の旅行に1人1泊7,000円の県民割が4月1日から地域ブロックに拡大される。5月に全国のGOTOトラベルの再開が報道されている。利用客の増加が見込まれる見通しばかりである。見通しがたたないのは理由にならない。	
会社 今年度では10月に黒字の業績見込みを下方修正している。まだまだ新型コロナウイルスの動向は読めないが、まん延防止解除への増収の取り組みはしっかりやりたい。まだまだ経営状況は厳しい。	

私たちがベースアップを求める根拠の一つは『物価の上昇』だ！

組合 ベアを求める根拠は物価上昇だ。日銀が物価は瞬間的に2%まで上がると予測した中で、ロシアによるウクライナ侵攻でさらに物価上昇が見込まれる。物価が2%上がれば、1世帯あたり約4,700円の負担増となる。それに加えて、社会保険料が平均1,650円以上の値上げだ。それを勘案すると、 定期昇給の昇給係数4でも実質賃下げだ。	
会社 物価動向が2%かそれ以上、必ず固定化するのか。定期昇給額は1人ひとり金額が異なる。賃下げとなるかどうかは個々の状況が違う。	
組合 社会保険料値上げで実質定期昇給の昇給係数1が削られている。	会社 社会保険料は労使折半なので、会社としても社会保険料の増が発生する。
組合 会社の負担も増ということだが、 昨年の昇給係数をカットした方が大きい。	会社 定期昇給の昇給係数のカットということだが、会社として 最大限の判断 をしている。

この会社回答が「最大限」であるとは理解できない！