

# 業務部速報



No. 153

発行 26. 3. 18

JR東労組 業務部

## 26春闘 あらゆる分断と賃金の抑制を許さず、現場第一の姿勢で職場の努力に報い、生活とモチベーションの維持・向上の実現を求める緊急再申し入れ【主な議論内容③】

⑦会社は「65歳までの生涯賃金は上がる」「断面で見るべきではない」というが、組合員・社員が生活しているのは「今」だ！現行の定期昇給の水準を維持した昇給の実施を求める！

【組合】「現行の定期昇給の水準を維持した昇給の実施」を求めたが、能力昇給の実施となった。アンケートでは、定昇の減額について納得していないのは91%だったのに対し納得しているという声は1%だ。

【組合】【組合員・社員の声】

会社は賃金カーブを寝かせ、65歳まで低い賃金で働かせようとしている／現行の定期昇給は、能力昇給の区分6でも超えないので、モチベーションと努力が報われないと感じる／30～40代の離職が止まらない。新人と管理者を厚くして、中堅は会社を辞められないと感謝を忘れている。

【組合】初任給が大卒者は令和3年度、高卒者は平成27年度まで引き上げられ、定年延長で賃金カーブが抑えられた。よって、初任給が増えない30代40代の賃金カーブが抑えられたことに問題意識がある。65歳まで働かないと生涯賃金は向上しない制度を見つめなおし、現行水準を維持した定昇の実施を再度求める。

【会社】声は受け止めたい。65歳まで活躍頂く事が前提だ。人生100年時代に成長を続けて欲しい。それを踏まえ賃金カーブを見直した。現行の能力昇給で妥当である。

⑧回答日前に回答するのであれば、満額回答をするべき

【組合】アンケートでは、回答指定日より早い回答に良いと答えた方は4.4%、悪いと答えたのは70.7%だった。

【組合】【組合員・社員の声】

回答日前の回答は他企業では満額回答だ。回答日より早く回答してこのベア回答では納得出来ない／低額ベアの早期回答は、春闘破壊だ／会社は、JR東日本グループというが、本当にグループのことを考えているのか。低額ベア回答によってグループ会社にどれだけ影響を及ぼすのかを分かってほしい。

【組合】時事通信で「JR東、ベア0.92%」と出された。「制度改革による賃金改定はベアではない。この物価高で雀の涙の様なベアではさらに退職者が増える」というコメントに一番多く「共感した」が押されていた。悪い意味での波及効果が広がる。回答日前に回答するのであれば、満額回答をするべきだ。

【会社】波及効果と言うが、それぞれの企業の考え方に基づいて考えるものだ。

⑨26春闘と夏季手当の同時期議論を行う理由はなくなった

【組合】回答で定期昇給部分が能力昇給の区分2の想定で示された。いつ自分の区分はわかるのか。

【会社】6月25日に清算するからその前にわかる。

【組合】6月までの間、自分の期末手当の金額は決まらない。同時期議論して早期回答をする理由はなくなった。

【会社】声は受け止めるが、一定程度の見通しは立つと考えている。

⑩制度改革の賃金引き上げを、今後の春闘の考慮要素とするべきではない

【組合】来年の春闘においても制度改革に伴う賃金引き上げと打ち出す考えはあるのか。そうなればベアが抑制される。それはするべきではない。その都度の判断で総合的に勘案し決定すべきである。

【会社】5月に人事賃金制度で270億円以上の人件費を上げると述べた。これは今後の費用の抑制のためではない。

【組合】この一年間実施してきた処遇改善含めて検討と言う意味では来年の春闘では、人事賃金制度で10%引き上げをおこなったということは今回の回答のように表に打ち出してやるということではないということか。

【会社】この間の1年間の処遇改善とは、4月1日実施のため4月2日以降実施のものになる。

【組合】今回ベアは制度改革を踏まえ3271円だが、3271円を基準にすべきではない。

【会社】何かの基準があり検討するものではない。