

# 業務部速報



No. 64

発行 21. 3. 10

JR東労組 業務部

## 申11号 2021年度賃金引き上げ等 第2回団体交渉を行う！①

3月10日、申11号「賃金引き上げ等に関する申し入れ」第2回団体交渉を行いました。  
JR 総連春闘の3つの柱である「雇用確保」「定昇確保（昇給係数4）」「ベア 6,000 円要求」  
を勝ち取るために、組合員の「労働実感」「生活実感」の声をもとに団体交渉を行ってきました。

### 【雇用確保】

組合：JR 東労組として「雇用と職場を守るための緊急提言」を発出してきた。コロナ禍において、**多くの組合員は自らの雇用についての不安を持っている**。会社としての雇用に関する考え方を聞きたい。

会社：就業規則上、有期雇用ではなく、定年までの無期雇用である。**雇用については今までと変わるものではない。**

**「雇用について今までと変更するものではないこと」を確認！！**

### 【定期昇給確保（昇給係数4）】

組合：**定期昇給は実施するべきだ**。実施しなければ20年度採用者と21年度採用者の基本給が同じになり、1年間高まってきた労働力に対する課題が発生する。人事賃金制度見直しの交渉において「経験年数を評価するのは、定期昇給額」との会社の考え方を示している。**定期昇給を実施することにより賃金カーブや生涯賃金が維持できる。退職手当など長期的な視点を持ち、安定的な昇給係数4での実施を求める。**

会社：定期昇給は様々な考慮要素を加味しながら総合的に判断する。人事賃金制度の見直し時に労使で議論を行ってきた。経験年数も考慮する一つの要素。**今期は大変厳しい状況である。係数は4以内と定めていることを踏まえながら、現状厳しい経営環境、先行き・見えない部分の見通し、黒字に向けた社員の様々な取り組みの努力を勘案しながら判断する。**

**係数4での定期昇給の実施を強く求める！！**

### 【第二基本給凍結】

組合：国鉄からJRになる時に社員が8万人いたため、人件費を抑制するために第二基本給制度があるが、その役割は、**すでに終わっている。いったん凍結し、退職制度について議論するべきである。**

会社：人件費への影響が大きいので、**現段階での凍結は考えていない。組合との議論を踏まえながら、第二基本給だけの議論ではなく、退職金や定年延長との議論を今後とも真摯に議論していきたい。慎重に検討していく。**

### 【65歳定年延長】

組合：高齢者雇用安定法の改正や生産年齢人口が減少している社会状況だ。**人材確保や技術継承の観点から定年延長が必要だ**。将来への不安などを解消するために議論を行うべきだ。

会社：法改正になれば会社として取り組んでいく。現状では技術継承も全てができていくわけではないが、**現時点では延長を考えているわけではない**。老後の費用も必要であり危機感を持っているが、現行のエルダー制度がある。**65歳の定年延長を視野に入れながら今後どのようにしていくのか議論を行っていく。**

**将来への不安解消に向けて労使での議論を強く求める！！**

No.65に続く