

2022年度賃金引き上げ夏季手当第6回団体交渉 新型コロナウイルスで苦勞している のは現場の社員だ！ 持ち帰り検討に値せず、 再申し入れ！

本部は3月18日、「2022年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第27号）に基づく第6回団体交渉を開催し、会社の回答を受けました。

会社は、新型コロナウイルスによる減収等を理由に、組合要求とはかけ離れた昨年と同様の低額回答を行いました。しかし、新型コロナウイルスの状況の中でも現場で社員は苦勞をしながら働いています。また、収益に関しても、昨年度と比較して今年度の減収幅は著しく減少したにも関わらず、会社は現場社員の苦勞を認めようともせず、収益の損失を理由として低額回答を行いました。このような会社の回答、姿勢に対して、本部は持ち帰り検討に値しないとして、怒りを持って再申し入れを行いました。

会社回答

1. 令和4年度新賃金

定期昇給のみ実施する。なお、標準乗数は4とする

2. 令和4年度夏季手当

- (1) 支給月数は、2. 2箇月分とする。
(6月1日現在の基準内賃金と補償措置額)
- (2) 支給日は、6月30日以降準備でき次第とする。

《主な議論》

組合：おかしい。なぜベアゼロなのか。

会社：赤字が大きい。経営判断をする上で赤字が続いている。定昇の乗数4は確保した。

組合：また賞与が2.2箇月となっている。4期連続じゃないか。

会社：赤字なので。黒字であれば・・・

組合：がっかりだ！子供を抱えた社員は厳しい。上積みはできないのか。

会社：赤字であり、会社からお金が出て行っている。その選択はない。

組合：納得できない。損益は出ていても、昨年とすればかなり改善している。

会社：改善はしているが、先行きが見えない状況で上げる判断はできない。

組合：対立。この場で再申し入れする。

以 上

新賃金及び夏季手当について

令和4年3月18日
東海旅客鉄道株式会社

令和4年度新賃金及び夏季手当について、次のとおり回答する。

1 令和4年度新賃金

定期昇給のみ実施する。なお、標準乗数は4とする。

2 令和4年度夏季手当

(1) 支給月数は、2.2箇月分とする。

(2) 支給日は、6月30日以降準備でき次第とする。

以上

新賃金・夏季手当の回答にあたって

新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、社員の皆さんが日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝します。

当社の第3四半期累計期間における業績を見ると、170億円の経常損失を計上し、昨年度に続き2期連続の経常赤字を予想しています。足元の輸送量は昨年を上回るものの、当社事業エリアにまん延防止等重点措置が実施され、お客様のご利用が落ち込むなど、先行きは不透明であり極めて厳しい状況に変わりはありません。

この厳しい経営状況を乗り越えて、当社が将来にわたり輸送機関としての社会的使命を果たしていくためには、コロナ禍においても継続して磨いてきた「安全に仕事を進める力」、「より良いサービスを提供する力」、「効率的に仕事をする力」の三つの力を発揮することに加えて、当社自身の一層の創意工夫と努力が必要です。

以上をふまえ、今回もベースアップを実施することはできませんが、夏季手当については、支給月数を2.2箇月分とすると回答しました。今後も皆さんが一致団結して業務に邁進することを強く期待して判断したものです。

「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現するために、社員一人ひとりの「考える力」と、それをまとめるチーム、さらには会社としての「やり抜く力」を原動力として、安全の確保を大前提に、新しい発想による収益の拡大と「業務改革」を強力に推し進めることで、経営体力の再強化を図っていきましょう。

令和4年3月18日

人事部長 萩原 健二

J R 東海労申第 2 8 号
2 0 2 2 年 3 月 1 8 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 木下 和樹

2 0 2 2 年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ

本日、会社は2022年度賃金引き上げおよび夏季手当について回答を行った。回答は超低額なものであり、J R 東海労の要求とは大きな隔たりがある。また、専任社員へのプラス50,000円をはじめ J R 東海労の要求について何も実現されていない。これは職場で苦勞している組合員はもとより、現場で働いている社員の努力と気持ちを踏みにじるものである。新型コロナウイルスの渦中で、組合員・社員が苦勞しているにもかかわらず、これを認めない会社の姿勢を許すことはできない。

働き度ばかりが上げられ、その働き度に比べても見合っていない低い賃金では、組合員はもとより現場で汗して働く社員のモチベーションは下がる一方である。モチベーションを下げず、新型コロナウイルスの渦中で、生活の質の維持・向上をさせるためには、最低でも賃金引き上げと夏季手当の満額回答を行う以外にない。

また、定期昇給における経過年数により基準昇給額を逡減する差別的な制度は、社員間の競争により協調性が失われることに繋がり、安全に関して重大な問題が起きることを危惧する。このような制度は早急に改善するべきである。

従って、2022年度賃金引き上げ、夏季手当等について下記の通り再度申し入る。早急に団体交渉を開催し、誠意ある回答を行うこと。

記

1. 賃金引き上げ回答を撤回し、基本給を一律6,000円引き上げること。
2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。
また、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4の定期昇給を行うこと。
3. 2022年度夏季手当は回答を撤回し、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。また、専任社員にはプラス50,000円を支給すること。

以 上