



# 2020春闘 第2回団体交渉を開催！ 鉄道はチームワークで動く！一律による賃上げを強く求める！

## < 経営側の主張 >

- 経営環境の中長期的な先行きは不透明であるが「変革 2027」の中間点とした5年後（2022年度）の数値目標を変更する考えはない。
- 社員の奮闘により生産性は向上している。社員の地道な努力に感謝を申し上げたい。
- 台風被害による特別損失や新型コロナウイルスによる運輸収入減など、直近の業績は極めて厳しいと言わざるを得ない。
- 要求満額を支払う経営体力は当然ある。しかし、将来にわたる人件費に与える影響など総合的に判断する必要がある。
- 物価上昇も踏まえた生活保障も賃金改定の考慮要素の一つであるが、生計費に対する「物価上昇の影響はない」と見ている。
- 「第二基本給の廃止」をめぐる議論は、定年延長と「セットで議論するもの」と考えている。
- 当社の賃金形態は会社発足以来「総合決定給」である。定期昇給の実施にあたっては、社員の成長や能力の伸びなど総合的に判断し決定している。

## « 東日本ユニオンの主張 »

- 社員、エルダー組合員、グリーンスタッフは、会社の発展にむけて等しく奮闘している。鉄道はチームワークで動いている。「一律」による6,000円の満額回答を強く求める。
- 相次ぐ自然災害の中でも「営業収益」は過去最高である。特別損失を出しながらも好調な業績を出していることに、労使で自信を持ち合いたい。要求の6,000円を満額支給しても人件費総額は2016年度と変わらない。決して突出感のない理性的な要求である。
- いま、新型コロナウイルスの影響を受けて現場社員は大変苦労しているが「頑張れる」そのモチベーションは、鉄道員としての任務と使命から生み出されている。そこに「高い公共性が発揮されている」と見るべきだ。
- 会社の業績が「良いとき」も「悪いとき」も、社員一人ひとりは「安全・安定輸送」「質の高いサービス」に差をつけることなく、会社の発展に寄与している。決算書には現れない「社員の潜在能力」に対して賃上げをすることが重要であり、賃上げを一律ではなく職制で「すみ分ける」ことは認められない。
- 「第二基本給の廃止」は定年延長とセットではなく、単体で議論すべきである。制度の生い立ちから考えても制度開始から30年以上経った今日、廃止する時期を迎えている。
- 労働組合として考える「終身雇用・年功序列型賃金」は、長期雇用と年齢ごとに見合った生計費を保障することができる。社員は生活が安定することで業務に集中できる！