

「2019年度賃金引上げ」団体交渉!! part. 2 組合 ~3月8日 第2回交渉!!~ 会社

- ⑦ 若手のかんり部会組合員は、下の世代を育てるために奮闘している。頑張った良かったと思える賃金にしていくべきだ。
- ⑧ 賃金は企業の魅力として高く評価される。突出感のある方が、社員を大切にしていると認識されるのではないか。
- ⑨ 会社の将来を担う若手は、知識・技能を身に付けるため苦勞している。

- ⑦ 人口減少の中で優秀な人材確保は必要。昨年、初任給 5,000 円引き上げた。重要な課題であると認識している。
- ⑧ 基本給は年齢による生活水準、職責、職能がある。職責は従来から、最も重要な構成要素であると考えている。
- ⑨ ベアは定年まで効果があり、若い人ほど効果を受けられる。交渉を踏まえ行いたい。

2. 3項 2019年4月1日以降のグリーンスタッフ、エルダー組合員の基本賃金 6,000円引き上げること

- ・グリーンスタッフは、出札や改札、旅行業など労働力の価値は正社員と同等だ。各種 手当、寮や社宅等の処遇の差を改善すべき。
- ・現役とエルダーに職責上の違いはない。就学中の子がいたり、医療費が高むなど生活費が安くはない。

- ・正社員と有期雇用では中長期でみると同じではなく同列に論じられない。正社員との労働条件に不合理な差はない。
- ・エルダーは公的給付を最大限生かす設計だ。精勤手当や基本賃金も 3,000 円向上させてきた。慎重に判断していく。

4項「労働条件に関する協約（平成30年10月1日締結）」第258条に基づき、定期昇給を実施すること。その場合の昇給係数は「4」とすること

定昇は安定的に実施することで生計費水準が維持されている。今回も定昇4が必要だ。

定昇は制度上「4以内」だ。他社で経営状況の悪い時に「3」や「2」にしたことがあるが、経営状況は悪化していない。

5項 退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」を凍結すること

第2基本給導入の目的は何だったのか。経営が順調に推移している。平成採用はさらに低くなることから一旦凍結すべきだ。

発足当時、退職金をコントロールするために導入。退職金の水準は低くない。人件費管理上からも凍結や廃止は相当な判断が必要だ。

6項 企画業務を担う組合員の待遇改善を図ること

管理手当等の見直しで課員は残された。企画業務を担う人の苦勞は課員も同じだ。処遇の改善は必要だ。

2年前は環境変化や職責などを勘案した。魅力ある支社の仕事にする重要性は認識するが、一律に手当をつけてとは考えていない。

7項 回答については3月15日までとすること

J R 東日本は順調に収益を確保し、業績も伸ばし十分な支払い能力はある。これは職場で汗してきた組合員の努力に他ならない。モチベーションを高め、さらなる成長に繋げるため、3月15日までの満額回答を要求する。

基本給改定の原資は、生産性向上が大きな要素。さらに物価上昇や賃金カーブ等もある。改定方法は職責、職能、等級、年齢等を総合的に勘案する。できるだけ早く合意に至るようにしたい。

3. 13 全支部統一春闘集會に結集し 職場から19春闘を創りだそう!