

「2019年度賃金引上げ」団体交渉!! part. 1

～3月4日 第1回交渉!! 主旨説明～

組合 第3四半期決算は増収減益ではあるが、営業収益や運輸収入は過去最高を記録。全ての利益が過去最高と好調。2018年度の通期予想も変更なく順調に推移する見通しだ。日本を訪れる外国人数の伸びが大きく、その消費額は4兆円を超えている。ラグビーワールドカップやオリンピック・パラリンピックでプラス効果もたらされる。

会社 第3四半期決算では、インバウンドが好調で営業収入が7期連続の増収となっているが、関東圏以外では伸び悩んでいる。物件費は上昇、人件費も上昇に転じていく。

組合 一律6,000円の賃金引上げは、社員、グリーンスタッフ、エルダー社員全てにおいて実施を求める。新人事賃金制度によって、現在の40歳代前半の人は賃金カーブが緩やかになった。退職金も含めた老後への不安解消や人材確保の観点から、第二基本給の凍結を求める。企画部門の働き方も変わってくる。特殊性や重要性を踏まえて要求する。

会社 基本給改訂にあたっては、中長期的な経営の視点で、生産性の向上、職責や職能、年齢等による生計費水準などを総合的に勘案する。基本給以外の申し入れ事項については、人件費に与える影響をみて検討していく。5期連続の基本給改訂も実施しているが、そういったことに伴う賃金カーブの要求や、管理手当、扶養手当の見直し、エルダー社員の賃金水準の引き上げによる人件費の影響など、賃金水準等含めて、総合的に勘案し判断する必要がある。

組合 企業の持続的成長は、現場で働く組合員・社員の協力、努力なくしてあり得ない。気持ちよく仕事ができるよう、公正な成果配分を強く求める。

会社 JRは広くご利用頂く高く公共性を有しており、突出感のないようにしていきたい。持続的な成長を実現して、基本給改訂等の社員還元のみならず、多様で柔軟な働き方の実現等の総合的な処遇改訂、さらなる働きがいの向上、社員・家族の幸福を実現する好循環をしっかりと生み出す必要がある。

組合 ～3月8日 第2回交渉!!～ 会社

1項 2019年4月1日以降のJR東労組組合員の基本給を一律6,000円（定期昇給を含まない）引き上げること

- ① 第3四半期決算は増収減益。人件費は8億減、社員数は5年で4,300人減となったが、営業収益、運輸収入の7期連続の増収は働き度が向上したからだ。組合員の努力のたまものだ。
- ② 各種施策から、労働生産性を向上させてベアの原資を創りだしてきた。ベアの要素として積み上がっている。
- ③ 運車職場では要員不足から休日勤務が月2日は発生している。頑張りに応えるべきだ。
- ④ 営業職場では、各種委員会活動などを通じて「変革2027」と向き合ってきた。だが、生活改善を賃金から実感できない。
- ⑤ 工務職場では、一人の負担が増える中で必死に安全・安定輸送を支えている。若手も必死に仕事を覚えようと頑張っている。
- ⑥ JR 東日本の1兆円超える設備投資は、建設工事部門の組合員の努力に支えられている。

- ① 社員数減の中での増収は理解している。5年連続でベアの実施や、労働条件を向上し、社員に還元してきた。
- ② ベアの原資が生産性向上の成果であることは議論してきた。認識はずれていない。それ以外も含めて総合的に勘案する。
- ③ 賃金の改正や勤務制度改正（テレワーク、コアタイム 無し のフレックスタイム制）などでも還元している。
- ④ 額の多寡は評価があるが、5年連続でベアをしてきて7,000円強になる。還元はしっかりと実施している。
- ⑤ 社員数の減少から時間外労働が増えている。法律にも対応が必要だ。CBM 導入などで働き方そのものから変えていく。
- ⑥ 品川や渋谷など大規模開発に努力頂いていることは認識している。