

本部申15号

3月8日

## 2019年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

第2回団体交渉を行う!【その2】

※黄枠が要求項目、赤枠が組合の主張、緑枠が会社の主張です

3. 2019年4月1日以降のエルダー組合員の基本賃金を6,000円引き上げること。

現役とエルダーに職責上の違いは無い。  
エルダーでも就学中の子がいたり、医療費が高くなるなど生計費が安くはない。

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. 「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. 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。会社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. 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労は課員も同じだ。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は考えていない。

7. 回答については3月15日までとすること。

JR東日本は順調に収益を確保し業績を伸ばしている。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りたい。

職場からのたたかいで本部交渉団を支え  
満額回答、格差のないベアを勝ち取ろう!