

柳申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1】

※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

1. 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各種施策等から、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。報いるべきだ。
- 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。
- ⑥JR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。
- ⑦若手のかんり部会組合員は、下の世代を育てるために頑張っている。頑張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。

- 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。
- 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. 2019年4月1日以降のグリーンスタッフ組合員の基本賃金を6,000円引き上げること。

グリーンスタッフは、出札や改札、旅行業など労働力は働き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だ。

正社員と有期雇用では中長期で見ると同じでは無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。

【その2】につづく