

2回目

その1

申17号 2015年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

団体交渉

1項.2015年4月1以降のJR東労組組合員の基準内賃金を2% (6,800円、定昇を含まない) 引き上げること。なお、引き上げにあたっては下記の通りとすること。

- (1) 全組合員一律に基本給を増額すること。
- (2) 扶養手当 (18歳未満の子) を増額すること。

2項.2015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2%引き上げること。

会社 収入の確保は、日々の積み重ねがあつてのもの。営業収益の増は、そういった努力の結果だと思ふ。

組合 3期連続の増収増益 = 現場組合員の努力を確認

■営業費用増の不安要素は何か。

- ◇コスト増が懸念材料・・・「労務単価の上昇は、我が社としてはコントロールできない
- ◇人材確保が難しく、修繕工事が遅れ、減価償却が出来ていない。

経営の問題だ!

設備投資計画を変更することで年度内のコストコントロールは可能だ!

組合 社員数が減少し、一人ひとりの業務量が増えている!
賃金のベースを上げることで、現場組合員のモチベーションを上げるべきである

会社 ◇(モチベーションを上げるために)賃上げはわかりやすい。その主張は否定しないが、お金だけではない。
◇会社として社員には、仕事の達成感でモチベーションあげることも使命としてある。

社員間に格差が生じる賃金体系反対 回答せず
年功賃金を維持しながら、賃金体系を考えるべき! 継続議論!
昇給係数ではなく、全組合員に一律に支払うべきである!

3項.技術継承を円滑におこなうため、65歳定年制を導入すること。

組合

- 技術継承は待ったなしの状況である。
- エルダー制度を導入してきたが、本体に技術力が残ってなく、P会社等に流出
- 現在エルダーの方は、現場に配属されず、直接業務を教育しているわけではない。
- 一番重要な現場に教える先輩がいない

会社

- ◇エルダー制度ベースに、G会社に技術力を活かすことをしつつ、一部本体に残すことを行ってきた。
- ◇今後、技術を磨き、乗り越えていくことが課題だ。
- ◇組合の意見は受け止める。本体での活用の場を広げたい。
- ◇本体での活用、P会社、G会社で活用必要

対立!
継続議論!

技術継承、安定した雇用と生活のためには65歳定年制は必要だ!