

業務部速報

No. 号外 発行 2015. 4. 1
JR東労組 業務部

2015年
春闘妥結

全組合員へベア実施

職場からの激励を背景に格差是正を勝ち取った!

定期昇給の実施 (昇給率約4) 「定額1,000円」+「所定昇給額の6分の1の額 (1,000円相当) グリーンスタッフ ベア基本賃金1,000円加算
ベア基準内賃金の平均2,229円 エルダ-精動手当 18,000円加算

	所定昇給額	ベア実施額
主幹職 A	6,600	2,200
主幹職 B	6,300	2,200
技術専任職	6,300	2,200
主務職	6,000	2,100
主任職 2等級	5,900	2,100
主任職 1等級	5,900	2,100
指導職 2等級	5,500	2,000
指導職 1等級	5,500	2,000
係職 2等級	5,000	1,900
係職 1等級	4,000	1,800

昨年実施された「所定昇給額」を用いた算出方法は、過度な競争を引き起こす危険があり、鉄道業に相応しくありません。本部は、人事賃金制度の主旨を逸脱する実質的な「能力給」導入は許さない姿勢を鮮明にし、申23号「格差賃金を許さず、年功賃金を維持した公平な賃金引き上げを求める緊急申し入れを行い、全組合員への定額ベアの実施を勝ち取り、等級間の格差是正を実現しました。今後、扶養手当の増額を勝ち取るために、さらなる職場討論を巻き起こしましょう。

「雇用慣行を守り抜いた!」
許さず、全機関からの闘いで、所定昇給額を算出基礎にすることを

本部は、申17号団体交渉にて、「三期連続の増収・増益は、組合員の努力の結晶であること。また、一方で、要員不足などの状況下で一人ひとりの業務量が増えており、賃上げを実施することで、モチベーションを上げるべきである」ことを強く訴え、経営状況としても満額回答が十分出来る経営状況であることを訴えました。今後の見通しとして「北陸新幹線」「上野東京ライン」が開業するなど、中長期的に見ても、安定した経営状況にあります。しかし、会社は「営業費用増や生産年齢人口の減少が懸念材料であることを示し対立を余儀なくされました。

3期連続の増収・増益は
全組合員の努力の証だ!

労使間の議論で「ベア」を決めようというのを確認!
2015春闘は、昨年に引き続き政府が各企業に対して積極的に賃上げを要請するなど、政府の介入によって、賃金の引き上げが実現するかのよう状況をつくりだそうとしました。この狙いは、「労働者の団結で勝ち取る賃上げ(ベア)」を形骸化し、政府介入により、世間相場を形成する狙いと、安倍政権の延命を狙ったものに他なりません。

物心両面による
999
機関からの激励
ありがとうございました。

