

申15号 2018年度賃金引き上げに関する申し入れ 第2回交渉①

ベースアップ議論に際して会社が主張したこと

- ① 労働組合のことに介入できないが、紛争状態の根源的な解消を図り労使間の諸問題は話し合いで解決すること
- ② 業務改革の効率化施策の実行に向け、スピード感を持って進めること
- ③ 36協定の短期締結が現場を疲弊させ、苦勞させ、不安を与えていることを認識し、36協定を安定的に締結をすること
- ④ My Project など職場の業務改善、自己啓発活動を尊重すること
- ⑤ 脱退した社員への嫌がらせ、残留の懲罰、非協力の教唆はやめて職場規律を維持すること
- ⑥ 「不当労働行為」という事実と異なる喧伝はやめること

以上を今後の労使関係の基礎にするとして「見解」を求めて来ました

会社主張に対する私たちの主張

- ① ~④に関しては、闘申1号で結論を出しており、それ以上でも以下でもない
- ⑤については会社の指摘する事実はなく、指摘された事実があるという認識もない
- ⑥は申20号団体交渉で主張した通りである

申15号交渉は額面の具体的な提起を行ったものであり、そこについて深める議論をすべきだ！

第3四半期決算は好調そのもので、通期業績予想も変更することなく、順調に推移することは間違いない。この間、ベアやボーナス交渉で会社は先行きが不透明だと回答を繰り返してきたが、6期連続の増収増益。また内部留保金が1兆8595億円に達しており、支払い能力は十分にある。

多くの輸送障害が発生しており、本質的な問題に切り込む必要がある。これまで以上に現場の声に耳を傾け、対策を打ち出す必要とともに、安全で働きがいを感じるためには労働条件の向上が欠かせない。

消費税増税や、社会保障の削減により個人負担は増えている。前回の消費税率引き上げ後、負担増に見合うベースアップが何としても必要。

JR東日本は業績からしても大胆に実行する社会的責務がある。経団連は常々「業績が改善して業況判断が好転すれば、従業員の頑張り適切に報いたいと考えるのが経営者の一致する思い」と述べている。

5年連続の官製春闘と言われる中、東労組は「労使議論によって決定するもの」と言った考えであり、労使が主体的に向き合って決定すべき。

- ・中長期で見ているが、お金を出さない理由を述べているわけではない。
- ・ステークホルダー（株主、社員、お客様、地域）にどう還元するのか。
- ・平成4年をピークに18歳人口が減少している。採用数をそのままとして、人口減少が進むと18歳の1,000人に1人がJR東日本に入社する計算になってしまう。業務量の指標である標準数と社員数とは連動する。JR東日本も採用に苦勞しており魅力あるものにしていきたい。
- ・平均年齢が1歳下がると平均賃金が6,000円ほど下がるはずだが、去年は上昇に転じている。

(会社)