

業務部速報



No. 67

発行 19. 3. 8

JR東労組 業務部

申15号 2019年度賃金引き上げ 第2回交渉 組合の主張点 会社の主張点

- ・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。
- ・各種施策等から、労働生産性を向上させてペアの原資を創りだしてきた。ペアの要素として積み上がっている。報いるべきだ。
- ・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。頑張りに対応するべきだ。
- ・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。
- ・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。
- ・JR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。
- ・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。
- ・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が。
- ・会社の将来を担う若手は、知識・技能を身に付けるため苦労している。

- ・グリーンスタッフは、出札や改札、旅行業など労働力の価値は正社員と同等だ。各種手当や寮や社宅などの処遇の差の改善をすべきだ。
- ・現役とILダーに職責上の違いは無い。ILダーでも就学中の子がいたり、医療費が高むなど生計費が安くは無い。

- ・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。

- ・第二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。平成採用は更に低くなることから、一旦凍結すべきだ。

- ・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。

- ・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。これは職場で汗し努力してきた組合員の努力に他ならない。EPA-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。

- ・社員数減の中での増収は理解している。5年連続でペアの実施や、労働条件を向上し、社員に還元してきた。
- ・ペ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。
- ・賃金の改正や勤務制度改正（ワーク、コアタイム無しのフルタイム制）などでも還元している。
- ・額の多寡は評価があるが、5年連続でペアをしてきて7,000円強になる。還元はしっかりと実施している。
- ・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。
- ・品川や渋谷など大規模開発に努力していることは認識している。
- ・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。
- ・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。
- ・ペアは定年まで効果があり、若い人ほど効果を受けられる。交渉を踏まえて行いたい。

- ・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で論じられない。正社員との労働条件に不合理な差は無い。
- ・ILダーは公的給付を最大限活かす設計だ。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。

- ・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」にしたこともあるが、経営状況は悪化していない。

- ・発足当時、退職手当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。

- ・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、一律に手当を付けるとは考えていない。

- ・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ブ等もある。改定方法は職責、職能、資格、等級、年齢などを総合的に勘案する。基本給以外の項目についても議論した。できるだけ早く合意に至るようにしたい。

会社は満額回答するべきだ！