



申1号 第36回定期大会発言に基づく申し入れに関する団体交渉を行う!①

1項 将来に亘る鉄道の安全確保と、社会貢献・会社発展に寄与できる職場を構築するため、施策の実施を目指す背景と内容等について、前広に労使議論をおこない、認識を一致させた上で実施すること。

【組合の主張】

・安全確保を大前提に諸施策に向き合ってきた。その中で諸施策をより良いものにすることで、会社の発展や組合員の幸福の実現を追求していきたい。そのため、早い段階からの提案と必要な改善等を加えるということは、労使で議論して進めていく必要がある。

・労使協議は施策の見えないものを見えるようにするためにある。

【会社の主張】

・社員の意見を取り入れながらということは、社員の意見を取り入れることの1つとして労使間協議は会社としてメリットがある。

・お互いの協約に則り議論していくことが大事である。

・どう会社が考えているか議論して、会社の発展に活かす。そのために寄与するのが団体交渉の意味である。以前から変わっていないが、今後も変わらない。

・社員とのコミュニケーションはポイントである。不安は社員の意見である。職場の中で、そこを受け止められるような仕組みを説明会の中でつくっていきたい。

・労使協議は申し入れを受け団体交渉の場で責任を持って運営をしている。この1年間は建設的な議論が出来ている。

2項 賃金については、すべての社員の納得感と公平感を得るため、新人事賃金制度の導入と初任給改訂に伴って生じている賃金カーブ上の課題を明らかにすること。

【組合の主張】

・賃金カーブ上の課題が2点あると考えている。

・昨年度、初任給5000円引き上げ、経過措置で2年目4000円、3年目3000円、4年目2000円、5年目1000円を引き上げたことにより6年目以降の組合員との同年齢での到達賃金の差が縮まり納得感が得られていない。

・人事賃金制度が変わり45歳近辺で、旧制度と比較すると賃金カーブが寝てしまう。

【会社の主張】 **長期雇用、終身雇用を前提に、賃金カーブを見ていく認識を確認!**

・昨年度は基本給×0.25%の賃金改定を行った。また、採用環境が厳しい現状があり初任給を引き上げた。差が縮まるのは指摘の通りだが、バランスを見ながら調整している。6年目になると昇進制度の機会に違いが出てくる。

・基本給×0.25%は基本給が高い人の方が上がる。その都度決定している。

・賃金カーブが寝てしまうことは課題とは考えていない。

・当社は長期雇用を前提とした鉄道業を生業としている。