



申11号

「初任給特別措置の実施について」 に関する申し入れ 団体交渉を行う！

1. 初任給特別措置を実施する目的を明らかにすること。

【目的】

生産年齢人口の減少によって採用活動も厳しくなっていく中、これからの当社の成長を担う人材を確保し、働きがいを高めていくこと

★初任給特別措置は申9号で議論している2023年度賃上等とは別の議論であること
★労働条件の一つに賃金がある。働きがいをも高める一つの要素として賃金があること

確認!

2. 入社1年目から4年目までの支給とする理由を明らかにすること。

3. 将来にわたる人材の確保と定着のために、特別措置ではなく、基本給を増額すること。

会社の主張 ◆入社4年目までとしたのは、全体の支給水準を踏まえて適当だと判断。
◆コロナ禍の厳しい経営状況の中、時々にはできる処遇改善をしていた。
◆若手社員にスポットを当てて提案している。
◆確保と定着は両輪であり、当社で活躍してもらえるようにしていく。



●組合● 他企業では基本給を大幅に引き上げているところもあるが、なぜ特別措置なのか？

◆会社◆ それぞれ企業の考え方がある。世間動向は一つの要素。それを含めての提案である。

★人材の定着も人材確保と同様に重要であること

★若手社員のみならず人材の定着に向けた処遇改善等は引き続き行っていくこと

確認!

4. エリア職・総合職に限定することなく、全ての新規採用者に適用すること。また、経過措置についても同様に適用すること。

◆会社◆ 経験者採用（社会人採用）の基本給については都度決定するものなので、基本的に対象とならない。適用する場合は、新卒と同等程度の場合に新卒と同等の措置をしていくことになる。

5. プレスによって組合員・社員が誤認識している現状があるため、職場で丁寧に説明をすること。

◆会社◆ プレスは見て欲しい対象が違う。学生に見てもらうための内容。プレスの方を変えたわけではない。社員は制度を分かっているので、勤労速報など活用して伝えている。問い合わせがあればきちんと説明をしていく。

**人材の確保と定着はまさに両輪！賃金が抑制され、物価上昇している今こそ、働きがいをも高めるために賃上げが必要だ！
賃上げラッシュの世間動向にも着目すべきだ！**

安心して働き続けられる職場をめざしてJR東労組に結集しよう！

