



26春闘 あらゆる分断と賃金の抑制を許さず、現場第一の姿勢で職場の努力に報い、生活とモチベーションの維持・向上の実現を求める緊急再申し入れ【主な議論内容④】

中央本部に寄せられた生活実感・労働実感・経営姿勢・モチベーションの声を会社に主張する！

【組合】生活実感【組合員・社員の声】 ガソリン価格が約 200 円まで上昇した。地方はクルマがないと生活できない／このままだと生活が立ち行かなくなる人も出てくると思う。会社は「額を見てほしい」と言う。総額であれば「金額が上がった」と思う人もいるだろうが、私たちが求めているのはベアだ。ベアは等しくあるべきだ

【組合】労働実感【組合員・社員の声】 私たちが業務において、これまで奮闘と努力してきた結果がこのベア回答なのか。私たちの頑張りが反映していない／休日出勤や超勤増など日々要員不足のなか安定輸送やサービスに努力しているのは現場で働く組合員・社員だ／この間の大規模輸送障害や鉄道に関する事象・事故、コンプライアンス違反ばかりで矢面に立たされ対応しているのは現場で働く私たちだ。その努力に報いる回答をしてほしい

【組合】経営姿勢【組合員・社員の声】 会社は自分たちの考えしか述べず押し付けだ／こんな会社の為に頑張ろう、なんて思えない「数字で誤魔化すのに精一杯な経営陣に怒りがある／現場感覚と経営側の感覚があまりにも乖離があり危機感を覚える／社員の努力に報いない経営姿勢は官僚主義のなにもものでもない

【組合】モチベーション【組合員・社員の声】 会社からの要求はキチンとやっているし考えて実行している。逆に会社は私たちの要求を実施してくれているのか？一方通行では信頼も信用もない／賃金カーブが抑えられ、そもそも区分 6 であっても今までの定期昇給に及ばないのであればモチベーションが上がるわけがない／魅力的な会社からは年々かけ離れていく一方／採用を 150 人増やすのではなく、賃金を上げてモチベーションを上げ、今いる社員の離職率を下げる方が大切だ

【組合】私たちの声に向き合い回答を再考し、満額で回答すべきだ

【会社】声は受け止めたい。働きがいに関して、組織再編で業務の融合で社員のモチベーションを上げていきたい。

申20号交渉に対する組合の主な主張



申 17 号申 18 号の回答を受けた以降、2 万 4 千件を超える声が中央本部に届いている。その多くは怒りの声が圧倒的多数だ／制度改正を含めた賃金引き上げとする会社回答は労使での認識は合っていない。強い問題意識を持っている／ベア、昇給平均も平均 3,271 円で 1%にも満たない。昨年と比較して「ベアゼロ」との声も届いている。またエルダー社員などのベアは昨年より 6,500 円も大幅に減っている。医療社員の E 等級はたった 1,700 円のベアしかない。離職にも関わる問題だ／夏季手当は「月例賃金を見るべき」「65 歳までの定年延長で生涯賃金は必ず向上する」と述べるが、65 歳まで働き続けようと思気込める回答ではない。

今後離職が増加するのではないかと今交渉で①組合員・社員の奮闘と努力を経営幹部は受け止め考慮要素とする②制度改正とベアと昇給は性質が異なり別物だ③その都度の団体交渉を経て決定する④人事賃金制度の改正は今後の費用を抑制するものではない⑤来年以降、制度改正による職務能力給の引き上げや各種手当等の引き上げということは示さない⑥平均 3,271 円のベアを今後のベアの基準にしないことを確認した／会社は最終回答で再考の考えはないと述べた。従って、今後については組織内で議論し判断していく。

組合主張に対する主な会社回答

会社としては新賃金の回答で制度改正と一年間の処遇改善に関わることを考慮していくと事前に伝え議論している。労使議論についてしっかりと向き合っていく考えは変わらない／エルダーやセカンドキャリアスタッフ、医療社員について、今回の制度改正も踏まえて今回の回答としている／それぞれの生活状況を踏まえ考える必要があるという指摘は受け止めるが、会社からすると総体・65 歳までで見ていくべきである／6 点の議論の中で認識を一致させてきた点があったが、その点は異論ない／今回の回答が最終回答であり、この回答内容で受け止めていただきたい。



組合員の「本音の声」を主張し続けるも、会社回答は変わらず!!