

新たな仲間が続々加入!
系統・世代を問わず各地で



東日本ユニオンに
結集しよう!

過去最高の業績を実現した社員の努力に対し 3年連続同月数の夏季手当を回答

基準内賃金の2.91カ月分を回答

55歳以上社員への一律加算グリーンスタッフ精動手当への加算行わず

中央本部は6月12日、申う期待が現場社員の想い14号2018年度夏季手であり、これを超える当に関する申し入れの第3回団体交渉を行い、経営側より「基準額は基準内賃金の2.91ヶ月分」「55歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算は行わない」とする回答を受けました。

中央執行委員会では、過去最高の決算を更新し続けたにも関わらず、3年連続同水準の回答は納得できないことを確認する一方で、昨今の労働側の実態を踏まえたとき「申し入れ

申20号申し入れ 業務委託駅における 労働環境の向上を

3月8日に支社側より「職業務委託のさらなる推進」として豊栄駅の業務委託を提案されて以降、新潟地本は営業職場の社員、組合員を中心に議論を進め、申18号「職業務委託のさらなる推進に対する申し入れ」により団体交渉を行いました。

地本交渉団は、委託化によるサービス低下などの懸念を訴えましたが支社側は、これまでも新潟20キロ圏内を含めて職業務委託を行ってきたがサービスは低下していないとの回答に終了しました。

業務委託駅の増加を踏まれば、お客さまのご利用実態に合った窓口の営業時間の設定や休養時間の確保など労働環境の整備が必要とす。

新潟支社はこの間、エルダー社員の雇用場の確保とグループ会社と一体となった効率的な業務運営の強化を目的として、多くの駅の業務委託を実施してきました。

- ◆申20号 申し入れ項目
- 【豊栄駅】
- 1. 窓口の営業時間を7時00分～19時30分とする。
- 2. NTTの電話番号を変更すること。
- 3. 自動精算機を設置すること。

- 【業務委託駅共通】
- 1. 窓口の営業時間に関する考え方を明らかにすること。
- 2. 適切な休養時間を確保すること。
- 3. 列車の緊急停止手配の方法について明らかにすること。



- 4. ホームのLED発車標をコンコースに移設すること。
- 5. 電話機の通話品質を改善すること。
- 6. パークアンドライド駐車場を自動化すること。

夏季手当 第2回団体交渉 ネガティブ主張を並べる経営側に対し ポジティブ要素を示し満額回答を迫る

2018年度夏季手当に関する申し入れの第2回団体交渉は6月8日に行いました。

ネガティブ要素を前面に押し出す経営側に対し、本部交渉団は、ポジティブ要素を示しながら、要求の満額回答を求めました。

2017年度期末決算について経営側は、増収増益だが営業費用が増加、来期決算では増収減益を見込んでおり、今以上に徹底したコスト管理が必要であるとして、経営環境の厳しさを並べ、経営側に対して本部交渉団は、生産年齢人口の減少などが言われているが、外国人就労者の増加や定期収入の伸びなど、ポジティブな要素は十分あると指摘しました。

経営側は、5期連続の賃金改定や管理手当・扶養手当の見直しにより基準内賃金は増加しているため、仮に昨年と同じ回答であっても、平均支給額は上回ることになるとしました。交渉団は、扶養手当の見直しで生涯賃金が減る社員もいることや、管理手当は全社員に支給されるものではないことを指摘し、期末手当は生活給になっていく現実から、人にかかるとの認識を示しました。

交渉団は、世間相場や他企業の夏季手当回答や平均金額だけを比較することは全く意味がないと指摘し、当社の業績や社員の生活実態などを踏まえて、労使交渉で回答を導き出すのだと主張しました。世間からの突出感を訴える経営側に対し交渉団は、経営側も現場社員も互いの任務を全うすることになると主張しました。交渉団は、昨年の回答と3.2ヶ月要求の差の「0.29ヶ月分」は、過去最高の期末決算から見ても決して無理な数字ではないと主張しました。また、会社の発展に大きく寄与している55歳以上の社員とグリーンスタッフに賃金で応える責任が経営側にはあり、お互いに律し合い、労使でさらに会社を発展・成長させていくために要求満額を支払うべきだと強く訴えました。

2018年度夏季手当に関する申し入れの第2回団体交渉は6月8日に行いました。経営側は、期末手当は業績を反映することも大事だが、安定的な支給の観点から重要であるとし、これまでの夏季手当実績は、大企業の平均を上回っており、十分社員に還元しているとの認識を示しました。