



新潟運輸区で 新たな仲間が加入!



新たな仲間と 共にがんばろう!

新潟地本は昨年11月4日に提案を受けた「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」の全画像を解明するために8号で第一次申し入れを行い、新潟支社と団体交渉を行いました。交渉以降も関係職場では施策実施後の業務執行体制や働き方が見えず、疑問や不安の声が寄せられたことから、申13号「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」に対する第二次申し入れ(車両職場再編・検修業務関係)を提出し、2月16日に新潟支社と団体交渉を行いました。

特に施策実施に伴い廃止が提案されている長岡車両センターに関しては、冬期間における体制が別途提案とされ明確ならぬ状況にある。また、社員を取り巻く環境がベースアップを実施しなければならぬほど厳しいことを認識できるか質しました。経営側は、第3四半期決算は黒字を確保することができたが、利益水準はコロナ前とは違い当初計画にも届かず、通期の業績は必ずしも楽観できるものではないとした上で、定期昇給やベースアップは中

長期にわたり総額人件費に影響するため慎重な判断が必要との考えを示しました。組合側が定期昇給とベースアップを同列に語り判断するのは間違っている。指摘すると経営側は「性質は違うのだが「基準内賃金の引き上げは総額人件費に与える影響が大きい」という意味であり、慎重に判断する必要があるとの考えを示しました。

2021年度の定期昇給を昇給係数2で実施したことが、社員の生涯賃金に大きく影響を与え続けていることについて組合側は、なぜ赤字の責任を社

エルダー社員について組合側は、この2年間基本賃金の改善がされていないことを指摘し、物価高騰

現・長岡車両センターへの 在勤者配置を求め申し入れ

申16号「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」に対する第三次申し入れ(車両職場再編・検修業務関係)

新潟地本は昨年11月4日に提案を受けた「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」の全画像を解明するために8号で第一次申し入れを行い、新潟支社と団体交渉を行いました。交渉以降も関係職場では施策実施後の業務執行体制や働き方が見えず、疑問や不安の声が寄せられたことから、申13号「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」に対する第二次申し入れ(車両職場再編・検修業務関係)を提出し、2月16日に新潟支社と団体交渉を行いました。

特に施策実施に伴い廃止が提案されている長岡車両センターに関しては、冬期間における体制が別途提案とされ明確ならぬ状況にある。また、社員を取り巻く環境がベースアップを実施しなければならぬほど厳しいことを認識できるか質しました。経営側は、第3四半期決算は黒字を確保することができたが、利益水準はコロナ前とは違い当初計画にも届かず、通期の業績は必ずしも楽観できるものではないとした上で、定期昇給やベースアップは中

長期にわたり総額人件費に影響するため慎重な判断が必要との考えを示しました。組合側が定期昇給とベースアップを同列に語り判断するのは間違っている。指摘すると経営側は「性質は違うのだが「基準内賃金の引き上げは総額人件費に与える影響が大きい」という意味であり、慎重に判断する必要があるとの考えを示しました。

2021年度の定期昇給を昇給係数2で実施したことが、社員の生涯賃金に大きく影響を与え続けていることについて組合側は、なぜ赤字の責任を社

エルダー社員について組合側は、この2年間基本賃金の改善がされていないことを指摘し、物価高騰

第二基本給について組合側は、特にJR採用の社員に大きな負担となっている事実を訴え、廃止を求めました。

職場の声をもち「満額回答を迫る」

本部申9号・2023年度賃金改善等に関する申し入れ第2回団体交渉

2023年度賃金改善等に関する申し入れ第2回団体交渉を行いました。賃金引き上げを含む5項目の要求について各職場から寄せられている社員の「声」をもとに、経営側に満額回答を強く迫りました。

新潟地本は昨年11月4日に提案を受けた「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」の全画像を解明するために8号で第一次申し入れを行い、新潟支社と団体交渉を行いました。交渉以降も関係職場では施策実施後の業務執行体制や働き方が見えず、疑問や不安の声が寄せられたことから、申13号「新潟支社における運輸車両部門の組織再編について」に対する第二次申し入れ(車両職場再編・検修業務関係)を提出し、2月16日に新潟支社と団体交渉を行いました。

特に施策実施に伴い廃止が提案されている長岡車両センターに関しては、冬期間における体制が別途提案とされ明確ならぬ状況にある。また、社員を取り巻く環境がベースアップを実施しなければならぬほど厳しいことを認識できるか質しました。経営側は、第3四半期決算は黒字を確保することができたが、利益水準はコロナ前とは違い当初計画にも届かず、通期の業績は必ずしも楽観できるものではないとした上で、定期昇給やベースアップは中

長期にわたり総額人件費に影響するため慎重な判断が必要との考えを示しました。組合側が定期昇給とベースアップを同列に語り判断するのは間違っている。指摘すると経営側は「性質は違うのだが「基準内賃金の引き上げは総額人件費に与える影響が大きい」という意味であり、慎重に判断する必要があるとの考えを示しました。

2021年度の定期昇給を昇給係数2で実施したことが、社員の生涯賃金に大きく影響を与え続けていることについて組合側は、なぜ赤字の責任を社

エルダー社員について組合側は、この2年間基本賃金の改善がされていないことを指摘し、物価高騰

第二基本給について組合側は、特にJR採用の社員に大きな負担となっている事実を訴え、廃止を求めました。



組合側は「住宅を15年ルールで出なければならぬ」「まじめに働いても賃金は上がらず出費が大きくなっている」「親として『お金がないから進学はムリ』と子供の夢を壊したくない」など、社員から寄せられた悲痛な叫びを挙げ、今こそベースアップが必要だと訴えました。

経営側は、物価高騰など社員を取り巻く環境については認識しているとす