



東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

一律での賃金改定など認識一致に至らず

部 9号 2023年度賃金改善等に関する申し入れ

中央本部は3月14日に申9号・2023年度賃金改善等に関する申し入れの第3回目の団体交渉を行い、経営側より回答を受けました。中央本部は席上妥結せず、持ち帰り議論とし、第12回中央執行委員会を経て3月15日に、経営側に対して妥結する旨を回答しました。

定期昇給の実施について

交渉を通じて経営側がある以上は、この先も「長期雇用を前提として来永劫4を保障することではないとの考えを示しました。組合側は、定期昇給を実施することを強く主張しました。

基本給改定の実施について

組合側は、職責や職能、資格、等級、年齢に応じた生計費水準等はすでに人事・賃金制度の所定昇給額の中に含まれていると訴え、定期昇給の4分の1、プラス加算額を行う理由を質しました。

組合側は、経営側と社員の努力によって、定期昇給をしっかりと支給できる経営環境を今後も作っていくことで認識の一致は図れるかを質しました。経営側は、今後も持続的な成長が社員の労働条件の向上につながっていくという考えに変更はないと回答する一方で、「昇給係数が4以内」という制度



組合側は、2年間の赤字を全社員一丸となって乗り越えてきたことを訴え、一律での支給を求めましたが、経営側は基本給の改定について一律であるべきだとは考えていないとの考えを繰り返しました。回答書にある「2年間の賃金引き上げの状況を加味」について内容を質すと経営側は、2021年度に係数を2として定期昇給を実施してきた現実もあり、そのような要素を加味

しているとなりました。その上で、物価上昇に伴う社員の生活への配慮、この間の賃金の引き上げ状況等も含めての回答であり、「生産性向上分」「物価上昇分」「賃金引き上げ状況分」を振り分けて示すことは難しいとしました。昇給係数の4分の1の分をどうとらえれば良いのか質しましたが経営側は、生産性の向上、様々な

取り組み、物価の状況、経営動向など総体としての「昇給係数の4分の1」「100円、200円」「一律4000円」であり、一つひとつ切り分けて説明はできないとしました。東日本ユニオンの要求

は一律9000円であるが、これが最大限の回答なのかを質すと経営側は、黒字は達成しているが業績見直しは計画には達していない厳しい現実があり、今できる最大限の回答であると述べました。

組合側は、職責の重さはエルダー賃金制度の基本賃金の中に含まれているとの認識から一律での回答を求めましたが経営側は、回答の自身で適当との考えを繰り返すにとどまりました。

貸与されたタブレットの取り扱い 社員が苦慮している実態は会社も認識

申10号団体交渉を終了

新潟地本は1月20日、申10号・エルダー社員、出向社員のタブレット端末へのフォロワー体制の充実を求める申し入れの団体交渉を行いました。会社より貸与されているタブレット端末について、エルダー社員や出向している社員が、取り扱いに苦慮している実態がありました。会社からの重要な連絡など必要不可欠なツールである一方でフォロワー体制に課題があるため、エルダー社員、出向社員のタブレット端末の丁寧な運用を求めて申し入れていたものです。

に連絡を頂いて、場合により支社で対面対応している」と明らかにしました。

また、アップデートが行われていない場合はJ E I S から連絡を受けて、本人にアップデートをお願いします。

タブレット端末について、アプリケーション、タレット端末操作、入力方の対応フローを作成し、対象社員に教育を行うよう求め、タブレット端末の取り扱いについては、必要な周知及び問合せ対応を行っているとの回答を受けました。

不明な点に対する対応を質すと支社側は、運用ルールに基づけば、JR東日本情報システム（J E I S）の中央指令に連絡して対応することとなっているが、実態としては人事課

支社側は、業務ツールより福利厚生ツールの意味合いが強いため、個別対応となるため、広報誌など定期的に講読するなどしてまずは端末に慣れて欲しいとの考えを示しました。

導入の経緯について支社側は、これまでJR本体内以外の社員には事業便・郵送であったものを、タイムリーに情報共有するために

エバンジェリストの配置については考えを質すと支社側は、地域ごとに配置できないので遠方の社員には負担を掛けるが拠点

は新潟のみであると明らかにし、J E I S についても電話対応が基本であるとしました。

