



2019春闘シリーズ⑥ 第1回 団体交渉を開催! 組合側 要求主旨

- 7期にも及ぶ増収を実現してきたJR労働者であるからこそ、今期の営業収益を当初の計画より大きく伸ばし費用による影響を最小限に抑えてきた。このことからしてもJR労働者の労働力の価値は非常に高いと言える。
- さらに業績を大きく伸ばすであろうプラス要素が控えている。短期的にみればGWの10連休がある。その期間には非常に多くのお客さまが当社を利用することが予想できる。また、当社の業績を支えているインバウンドについても、昨年一年間に訪日観光客数は過去最高の3,119万人と発表されている。そして来年2020年には、いよいよ東京オリンピック・パラリンピックの開催が控えている。政府は訪日観光客数を2020年には年間4,000万人の達成を目指しており、就労や技能実習などで日本に来られる外国人と合わせれば、当社の業績に与える影響は決して小さくないと見ている。
- 会社発足以降、さまざまな効率化施策が推し進められJR労働者の労働密度は年々高まりつつある。社員が年々減少している一方で、JR労働者が生み出す付加価値は年々増加している。しかし、当社の労働分配率は年々減少傾向にありJR労働者の生み出した付加価値は適正に分配されていないということは、労働者側の主張の一つとして申し述べる。
- 私たち組合員・社員は労働者である。経営ビジョンに描かれている、「働きがい」や「仕事を通じた達成感・充足感」を得る前提として、本質的には「生きていくために働く」ということである。さらに言えば、「生きていくこと」とともに組合員・社員によっては家族を「養っていくこと」もある。決して抽象的ではなく、リアルに「生きていく」「養っていく」ために私たちは働き、賃金を得ている。
- その他にも自らの時間を活用し、外国語会話のレベル向上や部内外の資格習得に向けた努力など、単に勤務時間中という枠の中ではなく、自らの時間をも活用しながら経営ビジョン「変革2027」の実現と、当社グループの信頼をより高めていくことに向けて努力していることを経営側は強く認識すべきである。

～経営側 主張(要旨)～

- 基本給改定は、中長期的な経営見通しを踏まえ、環境の変化に対応するための生産性向上に対する社員の貢献への成果配分、これを基本として物価上昇を踏まえた生活保障、年齢に応じた生計費の水準を考慮要素として、これにベテラン、あるいは若手への重点配分など、時々々の社会状況に応じた施策的要素を加味し、毎年度の経営状況を勘案した上で、労使間の議論を経て決定するものであると考えている。
- 基本給改定等の社員還元のみならず、多様で柔軟な働き方の実現等の総合的な処遇改善により、さらなる働きがいの向上、社員・家族の幸福を実現するという好循環をしっかりと生み出していく必要があると考えている。

第2回 団体交渉は、3月11日(月)に行います!