



2019春闘シリーズ⑧ 第3回 団体交渉を開催! 低額、職責に応じた格差回答!!

組合側 交渉要旨

- 2回目の団体交渉の中で、経営側に満額回答する体力、支払い能力があると議論し、会社として「財務上支払うことはできる」ということは言葉としてもらっている中で、要求との乖離があまりにも大きい。
- その時々原資の振り分けの幅が、労働側に対して還元や労働側へ目に見えた配分がこの間なされていない。この間の労働生産性に対し生み出している付加価値に対する分配が追いついていない。
- エルダー賃金について、国鉄改革を担って当社の礎を築き、現在技術継承に努める先達に対する処遇としては低い。
- 財源がある中で、現状を突破していく負担を賃金という形においては全て労働者に負担をかけているのではないか。「変革2027」を担っていく労働者のモチベーションを上げ、エネルギーを労働者に注ぐ気概を感じない。
- 大前提のベースアップを実施するということについては、しっかりと組合側としても評価したい。しかし、我々の主張する一律の分配の計算方式を無視しているし、ベースアップの幅についてもあまりにも少ない。

～経営側 主張(要旨)～

- 中長期的なことも踏まえて判断した。生産性向上ということをどれだけ実現できたかということを中心に慎重に見ていく必要がある。
- 人手不足はグループ会社・パートナー会社でも課題となっているので、人材確保のためには業務委託費を必要に応じて引き上げる判断も今後起き得る。事業運営をしっかりとできるという前提でグループ会社を含めて労働条件は見ていく必要がある。
- 会社の基本的な考え方として、ベースアップについては、職責は重要な要素であると考えているが、その時の状況に応じて様々な状況が考えられる。

さらなる東日本ユニオンの強化・拡大と、JR労働者の結集を目指そう!