

申23号 2020年度賃金引き上げに関する申し入れ

20春闘 第2回目交渉で満額回答を強く求める！

組合

- ◆世間相場も踏まえつつ、突出感のない要求をしている。支払い能力が決して無いとは思っていない。満額回答をするべき。組合員のみならずすべての社員が期待をしている。そこを受け止めること。
- ◆エルダーの関係は、エルダー雇用になったタイミングで昨日までと同じ仕事をしていたにも関わらず、賃金は全然違うことや、グループ会社のエルダーの労働条件からすると決して本体の方よりよくない。その中で、国鉄改革で苦勞してきて今まで以上に今度苦勞をするというような先輩方もたくさんいる。そういう中でエルダーの方に対しても6,000円を要求している。しっかりと満額回答すること。
- ◆定期昇給の実施について、去年の団体交渉の際に、会社は「昇給係数は2とか3にするというのは本当に経営が傾く、そういった場合だ」と回答をしていた。現段階において経営が傾くという認識ではないはずであり、4で実施できる。
- ◆退職金について、当社の場合は去年の回答からすればどちらかと言うと勤続年数の報奨的な要素が大きいのではないかとこの部分があった。その点を我々は受け止めて再び求めているということを踏まえること。第二基本給廃止は一向にやらないで、いつなんだという意見も出ている。廃止を強く求める。
- ◆調整給について、2012年の賃金制度に変わる以前の賃金体系を経験してきた大半は、前の賃金形態で雇われてきた。勤続年数も長い。そういう方々が主になっている。あくまでも毎年増やせと言っているわけではない。これこそ一度1,100円を調整給として付けるという要求である。これは実施できるものであり、強く要請する。

3時間以上にもわたり粘り強く議論！

満額回答を強く求める！

会社

- 団体交渉の場で会社としてもどういう形で社員に返すかということも含めて、賃金だけに係わらず様々処遇改善もそうだが、こういう場の議論を通じて会社としても検討したいと考えている。
- エルダー社員の部分は、制度上の作りがそもそも違うということから中々同じ水準を維持できるかということ、制度全体の見直しも含めて検討しなければならないと考えている。
- 昇給係数4以内ということは協約上も規則上もそうなっているというところであって、実態として事実上これまでの制度改正後の動きになると4を維持しているということであって、会社経営が傾くかどうかというのは、後から見てわかるような話であるから、中々難しい部分ではあるが、何かさすがに営業収益がマイナス、赤字なるとか、そういう環境ではないとは考えている。昇給係数についてはこの場で4だとは申し上げられない。
- 第二基本給制度を廃止となると人件費への影響は大きいと経営にとっても大きな影響が出てくるということになるので、ここについては去年も回答は申し上げているけども引き続き経営上の観点とか、社会動向等も踏まえて慎重に判断していくという必要があるという課題として認識している。
- 個別に費用が掛かる年代というのは異なるとは思いますが、40代の旧制度と現行制度を比較した場合に誤差があるという主張をいただいていると受け止めている。そうした中で、当社は年齢に従ってなんらか金額を付与するということには行っていない、年齢を一括りにしての対応は難しい部分もあると考えているが、旧制度でも全体的な処遇の改善は図っていると考えているので、その点を加味しながら会社としても検討し、回答していくということになると考えている。

会社は組合員の努力に報いるべきだ！満額回答を勝ち取ろう！