



申14号 2020年度賃金引き上げ等に関する 申し入れ第2回団体交渉を行う！②

内部留保金について

- (組合) 利益剰余金は昨年度、約 2 兆 7052 億円だったが、第 3 四半期には約 2 兆 8623 億円まで増加している。職場の努力なくして出来ない結果だ。
- (会社) 利益剰余金は社員の頑張りがあったからである。結果として 2 兆円という額が出来たということだ。実際のお金としてあるだけではない。切り崩してベアに充てるという性質ではない。
- (組合) 利益剰余金はどのように使われるものなのか。
- (会社) 株式、金融資産、建物、海外への投資などにも利用される。丈夫な会社にするための企業活動を行う上で必要なもの。人材投資は人件費であり、支払った結果の残りが剰余金になる。

支払い能力は十分だ！

グリーンスタッフについて

- (組合) 平成 11 年から旅行業部門から採用が始まり、平成 28 年度で新規採用を終了している。来年度 5 年目を迎えるグリーンスタッフについて会社としてどう評価しているのか。
- (会社) 駅においては首都圏を中心に 5 年契約の中で業務を行っていただいた。感謝を述べたい。
- (組合) 採用形態に関する社会の動向変化、国鉄採用者の退職時期を向かえる中での技術継承や技能継承の課題を抱える中で、営業部門を支えてきたという認識がある。
- (会社) 業務として出来ること出来ないことの縛りはあったが、まさしく営業部門を支えていただいた。感謝を申し上げたい。
- (組合) 正社員と有期雇用は様々な処遇の差がある。お客さまから見れば社員と同等なことを行っている。会社経営を支えてきたグリーンスタッフの貢献に対してしっかりと応えるべきだ。
- (会社) グリーンスタッフの処遇改善は行ってきた。グリーンスタッフもエルダー社員も会社の業績に貢献していただいている。基本給においては、職責・職能・資格等も総合的に判断したい。

エルダー社員について

- (組合) エルダー制度も改善が図られてきた。現実には、極めて要員が不足している課題があり、厳しい労働条件下で不満の聲がでている。少子高齢化、社員の減少が予測される中でエルダーの力が求められている。
- (会社) 技術継承等で尽力をいただいている。これまでも様々な部分で賃金改定含めて行ってきた。社会情勢、足元の情勢など、現状を踏まえて決定したい。
- (組合) 技術継承を担っている認識は一致できた。住宅ローン、養育費、介護費などエルダーになっても働く必要性が求められている。通勤手当等の見直しも行った。特に新幹線利用者の税金負担が大きくなっていくと考えている。

若返りが進む中、貴重で優れた労働力を確保し発揮するためにも、満額回答を求める！