



## 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！⑤

**第4項**「労働条件に関する協約（平成30年10月1日締結）」第258条に基づき、定期昇給を実施すること。その場合の昇給係数は「4」とすること。

（組合）労働条件の改定として定期昇給を行うことを求めている。一人ひとりの能力の向上を行ってきている点も踏まえて定期昇給を実施することが大事である。

（会社）現状含めて社会情勢・足元の情勢・生産性などを総合的に勘案して行う。

**定期昇給を実施をしない判断材料はない！ 定昇を確実に実施するべきだ！！**

**第5項** 退職手当の算出基礎となる「第二基本給制度」を凍結すること。

（組合）第二基本給制度の役割は既に終わっている。経営基盤も強化されている。老後資金は2,000万円必要と言われ、民間の試算では3,000万円とも言われている。職場の青年部員が現状における退職手当を試算し2,000万円に届かない現実を知って不安を抱いている。自己研鑽の努力をしても不安は拭いきれない。老後を考えると、食生活・介護の不安がある。そこから第二基本給凍結を求める声に繋がっている。会社への愛着やモチベーションを高めるためにも、第二基本給凍結の判断が必要である。

（会社）分割民営化から出来た経緯がある。第二基本給を凍結した場合の人件費は相当大きい。第二基本給を凍結することによって他への影響も勘案しなければいけない。人件費面があるので意見としては受け止める。政府の方針として定年延長があり、年金問題もある。退職手当、定年延長をどうするのかという議論になる。そこで議論するのが望ましい。

**定年制や退職手当の議論にはいるためにも、さしあたって第二基本給を凍結してじっくりと議論すべきだ！！**

**第6項** 企画業務を担う組合員の待遇改善を図ること。

（組合）将来の職場では、企画部門に特化されてきた業務を様々な機関で担うことが予想される。社会的にも多様な働き方に対する評価が促されている。十分検討に値する。組合員、社員からは、現業機関から支社や本社に来ると手当が下がる、公募制異動でも下がったと言われる。

（会社）会社の状況を踏まえて、貢献・成果配分は考えていくことになる。支社に来て手当が下がったから手当を付けるのではなく、職務に対して特殊性などをみていくことになる。

**企画部門では若手も重要な業務を担っている！ その現実を受け止めるべきだ！！**

**第7項** 回答については2020年3月13日までとすること。

（組合）昨年は率プラス主務職以上に100円が加算され、職責に対する一定の評価は十分行われてきている。全体の底上げが必要だ。業績を確実に伸ばしていることから十分な支払い能力はある。職場で汗し努力してきた組合員に対して適正な評価を行い、企業人としてのモチベーションを高め、さらなる成長に繋げるためにも、要求に対して満額回答を求める。

（会社）変革2027を進めていく中で、職責は重要なポイントだ。基本給の成り立ち、職能・年齢等による生計費水準など基本的な考え方がある。議論内容、情勢を踏まえて慎重に判断したい。

**これまでの職場の全組合員の努力に報いるために、満額回答を要求する！**