

業務部速報



No. 110

発行 20. 3. 24

JR東労組 業務部

バス開申
第8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!

バス開東本部賃上げ交渉!
職場の奮闘に 대응すべきだ!

厳しい社会状況がある中でも安全を確保し、会社の経営を支えている職場の組合員の努力に対しての評価と今後への投資の視点で求め議論しました!

中長期的な視点について

- (組合) アクションⅣが最後の年でもあるが、安定的な経営が求められている。グループ経営ビジョン変革2027で展開されている社員の幸福実現のためにも組合員への還元が必要だ。
- (会社) アクションⅣの中で処遇改善を行ってきた。新制度プロパーの定期昇給額や整備士の技能手当・職務手当も改善してきた。人事賃金制度以外は一定程度達成できた。
- (組合) 社会情勢が変化する中で、貴重な人材を確保する必要がある。また、景気動向や新型コロナウイルスの影響はあるが、業務が高度化する中で労働者に対する投資が必要である。
- (会社) 4月以降も運休は続く。全体で8割程度の運転となり、終わりが見えない。お客さまは6割減で営業利益はギリギリだが今年度の見通しはどうかなる見込みだ。

物価上昇について

- (組合) 消費増税、物価上昇、社会保障も向上している。ベアによる底上げが必要である。
- (会社) 全体の底上げが重要との認識はある。会社としてあらゆる検討をして出来ることを行うスタンス。55歳以上は対応しなくては差が出てしまう。一番のポイントと考える。

職場の不安解消について

- 現場で働く組合員はお客さまの減少を肌で感じている。第1回交渉では「言わずもがな」ということだったが、改めて今後の雇用確保を確認したい。

第1回交渉で確認した雇用の確保について、改めて認識一致しました!

生産性向上に対する職場の奮闘について

- (組合) 長野原や中央道の助勤を行ってきた。ベアが社員の原動力、大きなモチベーションになる。
- (会社) 新型コロナウイルスの影響で利用者が減っている。バスの交換や設備など働く環境にも投資をしなくてはならない。トータル的に考えなくてはならない。

その他

- 福利厚生については脳MRIの受診を制度化したいと考えている。

5項目の要求に加えて、減額制度廃止議論の深度化と過渡的な55歳以上への賃金改善の取扱いの必要性、並びに新制度社員の昇級基礎額の見直し議論を行う必要性を求めました。
**系統問わず厳しい状況の中、安全第一として乗り越えてきたことに対して
正当な評価を行い、安心と希望の持てる回答をすべき!**