

2020春闘 第1回団体交渉はじまる¥

中央本部は、2/28(金)に2020春闘要求の第1回団体交渉を行ないました。
交渉は、要求に対しての趣旨説明を組合側より行ないました。

【東日本ユニオン 要求趣旨】

- ☆連結ベースで3兆円の営業利益を上げる企業へと成長してきた。要求は会社の経営状況からすれば十分に支払可能であり、この間の組合員の尽力を正当に評価し、満額回答で報いるべき。
- ☆一律6,000円の賃金引き上げは、世間相場を反映した要求。これまで定期昇給や賃金改善を行なってきたが、それ以上に会社の利益は上昇し、逆に労働分配率は低下している。社員への分配が過少に抑えられている現状である。経営側は「人への投資」として賃上げし、働く者のモチベーションの維持、向上を果たすべき。
- ☆昨年10月から消費税が10%へ増税され、所得への影響も考慮する必要がある。
- ☆エルダー社員は豊富な知識と経験を持ち、職場では頼もしい存在であるが、仕事の内容は現職と変わらないどころか逆に増えており、賃金も現職時と比べて大幅に減っている。また、グリーンスタッフは、営業職場では現職と何ら変わらずに奮闘している。この努力に報いるための基本賃金の改善を要求。
- ☆定期昇給の実施について、経営側は「昇給実施日」として意義と実施を「労働条件に関する協約」と「就業規則」に謳っている。確実な実施を求めたい。
- ☆第二基本給の廃止について、若い社員ほど退職時の算定額への影響が大きい。将来への不安は拭い切れず、賃金改善分からの3割カットは理不尽な制度設計である。将来設計を有意義なものにできる制度とするため、廃止すべき。
- ☆経団連が「日本型雇用システム」の見直しについて言及しているが、日本が取り続けてきた「雇用システム」は、経済成長と働く者の「安心と働きがい」を持ち合わせたものであり、日本企業の「労使関係の基礎」とも言える安定的な基礎。「働くことに重要な価値をおき、公正な労働条件で多様な働き方を実現する」ことにより、労使ともに成長と発展が見込まれる。

要求満額回答を強く求める!

みんなの力で満額回答を勝ちとろう!