

## 第1回目団体交渉 組合側の趣旨説明を行う 組合側の要求趣旨

### 定期昇給 4 係数の実施及び、一律 6,000 円の引き上げを！

- ①1987年9月24日、東日本鉄道産業労働組合(現東日本ユニオン)として「労使共同宣言」を締結して以降、労使双方「信義誠実」の原則のもと、あくまでも平和裡に労使間の話し合いにおいて自主解決を図ってきた。この考え方はこれからも変わることはない。
- ②JR労働者の賃金は、努力に比べてあまりに低く「労働力の価値」に対して適性価格とは言えない。相応しい賃金を支払う責任がある。
- ③JR東日本労働組合の考える賃金改善は、一律定額の「底上げ」だ。すべてのJR労働者が同じ時間軸において経営施策を担い、経験値を積み重ねている以上、労働力の価値に対する価格についても一律底上げだ。
- ④JR労働者の生活は、改定が続く社会保険料や相次ぐ生活必需品の値上げで家計からの支出は増加の一途を辿っている。
- ⑤すべてのJR労働者は、経営側の掲げる「横断的重点課題」を自ら考え、仕事と向き合い、着実にJR東日本グループの価値を向上させ続けている。
- ⑥すべてのJR労働者の努力によって「2017年度通期業績予想」は間違いなく達成する。

以上、JR東日本グループの発展を通じて自らの生活の向上を実現させるべく、今賃金改善に対する東日本ユニオンのスタンスを明確にし、団体交渉の場において主張をぶつけあい、労使双方で納得の上の合意点を見出す決意だ。

## 経営側の現状認識(要旨)

- ①基本給の性質は平成24年以前から変わっていない。職責、職能、資格、等級に加え、年齢に応じた生計費の水準など、様々な要素を総合的に勘案して決定している。これがベースアップの基本的認識である。
- ②ベースアップは経済動向、中長期の経営環境、生産年齢人口の減少などの環境の変化、生産性向上の実施に伴う人件費の推移、賃金カーブなどを総合的に勘案し、労使間の議論を経て決定するものである。

など、ベースアップに対する考え方、経済動向、業績と営業費用、会社の持続的な発展、成長と社員のやりがい向上、新賃金の基本的な考え方が述べられました。

経営側の詳細にわたる現状認識は次回交渉で受け、更に労使で交渉を深めていきます！