



# 2020春闘 第1回団体交渉を開催！

新型コロナウイルスにより情勢が刻々と変化している中  
今日段階において「交渉を進めていく」ことを労使で確認

## 《東日本ユニオン要求趣旨》

- 幾多の困難を乗り越え、いまや連結ベースで3兆円の営業収益を上げる企業へと成長してきた。「賃金は労働条件の最たるもの」であり、私たちの要求は会社の経営状況をみれば十分に支払い可能な水準であり、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である。
- 一律6,000円の賃金引き上げについては、世間相場を反映した要求額である。これまで定期昇給の実施や賃金改善を行ってきたが、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がある。経営側は「人への投資」として賃金引き上げを行い、働く者のモチベーションの維持・向上を果たすべきである。
- 昨年10月から消費税が10%へ増税され、可処分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、仕事の内容は現職時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額となっている。また、グリーンスタッフは、営業職場の最前線で社員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も基本賃金の改善を要求する。
- 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くなる。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、廃止すべきである。
- 経団連が「日本型雇用システム」の見直しについて言及をしていることは認識している。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盤である。  
根底には「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！

JRで働く者の力をあわせて、満額回答を勝ちとろう！