

毎年の労使協議を大切にして、賃上げを

決定して行くことを共通の認識として確認!!

## 「18 春闘」 第 2 回交渉 開催

ジェイアール・イーストユニオンは3月9日（本日）、申5号「賃金引き上げの要求について」（2月13日提出）、第2回交渉を開催した。今回は、会社側より取り巻く情勢について説明が行われた。

本春闘は、次の30年に向けた「変化点」である。

### 【申5号 申し入れ内容】

1. 賃金引き上げ等について
  - (1) 定期昇給を実施すること。
  - (2) 2018年4月1日の定期昇給後の基準内賃金を、一人平均3,000円引き上げること。
  - (3) 契約社員についても、社員に準じて賃金を引き上げること。
2. グループ会社に対する契約単価を見直し、グループ会社社員の賃金引上げに寄与すること。
3. 上記申し入れに対する回答期限を、平成30年3月15日までにすること。

**組合** 第3四半期決算は増収増益である。今冬は大雪で新潟や東北の多くの社員が大いに頑張った。イーストは3,000円のベアを要求している満額回答をお願いする。人手不足の中、初任給の見直しもしなければならぬ、その意味でも底上げ・ベースアップが必要である。定率や低額に拘る訳ではないが、毎年の協議で決めることは大切なことだ。可処分所得が下がり続け実質賃金が上がっていないのが実態だ。新人事賃金制度は否定しないが、この先近い将来、制度の見直し、賃金の在り方の新たな検討が必要である。現在の状況でベアが無いと言うことはあり得ないベアは有るものと考えている。

**会社** 増収増益は事実である。今回、雪害やトラブルで社員には苦勞を掛けた。4期連続のベアを実施してきた。ベアは社員の将来に亘り人件費として長く影響する。社員への還元は必要だが賃金だけでなく色々の還元の在り方を考えていく。一人平均3,000円とあるが組合の引き上げ方針の考えを聞きながら進めていきたい。定額は若年層に、定率はベテラン層にメリットがある。ベアは慎重に中長期的に決めなければならない。中長期を見据え投資をしながら社員への還元もしなければならぬ、共通の認識として考えてほしい。世間相場から突出感を感じさせない慎重な対応をしていく。ベアの有無は何とも言えない。決算の好調は社員の努力と言える。感謝している。この間、社員への還元は諸手当や勤務制度の改善をしてきた。これからも好景気が進むとは言えない、慎重に対応していく。