

第1回団体交渉(趣旨説明)開催!

一賃金改善要求一

- 1、2024年4月1日現在の社員の賃金について、社員一律16,000円を引き上げられたい。
- 2、1に加え、55歳以降の社員の賃金について、一律80,000円、嘱託再雇用社員については、120,000円を加算されたい。

一夏季手当要求一

- 1、2024年6月1日現在における基準内賃金の3.5ヵ月分を6月28日までに支給されたい。
- 2、55歳以上の社員及び、嘱託再雇用社員については、所定支給月数に一律100,000円を加算されたい。
- 3、嘱託再雇用社員については、基準額に社員と同様の支給月数を乗じた額とされたい。なお、就業年数による区分の撤廃をされたい。
- 4、期末手当Bの対象月数については社員からの継続雇用を考慮し、嘱託再雇用社員としての在籍月数に関係なく6ヵ月とされたい。
- 5、回答については、2024年度賃上げ要求の回答時に行われたい。

一主な組合の主張一

- ・連結営業収益、営業利益、経常利益、四半期純利益全てにおいて対前年増収増益。鉄道運輸輸入も1,085億円と、もはやコロナ禍の影響はほぼなくなった状態である。
- ・社員への業務負担の増加などによる未来への不安から離職者は歯止めがががからず、嘱託再雇用社員の労働条件についても、社員との格差は解消されていない。
- ・物価高による社員の生活は苦しくなっている。
- ・全ての社員のモチベーションを高めるとともに、ESG(環境・社会・企業統治)を推進する観点から社員満足度を高めるためにも可処分所得の向上は重要。
- ・新人賃とは切り離れた上で、2024年度ベースアップ並びに、夏季手当を要求する。

一会社側の現時点の考え方一

- ・日頃の業務に対し感謝する。
- ・物価高について、社員の生活に影響があるのは理解している。しかし、会社としても、燃料費の高騰など影響が大きい。
- ・第3四半期決算について、黒字ではあるがコロナ禍前の2018年に比べて鉄道運輸収入は84%で厳しい状況。
- ・人事賃金制度による会社の持ち出しは35億円超え、ベースアップは人事賃金制度の改定も含めた考え方である。
- ・夏季手当については、年末手当の会社の実力(2.3ヵ月分)をベースに考える。