



申11号

「初任給特別措置の実施について」 に関する申し入れ提出！

JR東労組は、1月18日に会社から「初任給特別措置の実施について」の提案を受けました。提案の場において、会社は「採用活動への効果があり優位に働く」「特に若手に着目して処遇改善を行う」との考え方を示す一方で、**基本給を引き上げるものではなく、基準内賃金にも入らない特別措置**であることが分かりました。

JR東労組は、この間会社に対して、若手社員の退職・離職が増加している現状の中で、人材流出の危機感と人材確保に対する強い問題意識があり、賃金の引き上げなどを実施しモチベーションを向上させることが意義あることだと訴えてきました。



しかし、今回の提案内容は特別措置のため「一時的なものであり人材確保にはつながらないのではないか」「期末手当に反映されないとは思わなかった」「この内容と額では離職は止まらないのではないかな」などの声が中央本部に届いています。さらに、会社が同日発表したプレス「新卒初任給の引上げとウェルカムバック採用の開始について」を見た組合員・社員からは「基本給に入ると思っていた」「提案内容と異なっているのではないかな」「社会人採用も含めて増額すると思っていた」などの誤った認識を生み出している現実もあります。

JR東労組は本提案の「これからの当社の成長を担う人材を確保し、働きがいを高めていく観点」については共通認識に立つ一方で、**基本給を引き上げることがより重要**であり、退職・離職を防止し、人材の確保につながるものであると考えます。また、例年行っている春闘での賃金引き上げ要求団体交渉前の提案であることに問題意識を持っています。**人材の流出を防止し、人材の確保と定着をめざすために、団体交渉を行っていきます！**

申し入れ項目

1. 初任給特別措置を実施する目的を明らかにすること。
2. 入社1年目から4年目までの支給とする理由を明らかにすること。
3. 将来にわたる人材の確保と定着のために、特別措置ではなく、基本給を増額すること。
4. エリア職・総合職に限定することなく、全ての新規採用者に適用すること。また、経過措置についても同様に適用すること。
5. プレスによって組合員・社員が誤認識している現状があるため、職場で丁寧に説明をすること。

人材確保と定着のため、基本給の引き上げを求め団体交渉を行います！