

業 務 速 報

NO. 1024

2017. 3. 7

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2017年度賃金引き上げ夏季手当第3回第4回団体交渉 ベアー一律6,000円、基準昇給額一律 1,500円×4、夏季手当3.5ヶ月、発 足30年感謝の品を支給せよ！出向 者、専任社員の労働条件を改善を！

本部は3月6日、「2017年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第21号）に基づく、第3回第4回団体交渉を開催しました。

今回は、基本給の一律6,000円引き上げ、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施、夏季手当、会社発足30年の感謝の品、諸手当などについて議論しました。会社は「これ以上月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見いだせない」と要求に対し頑なに拒みました。手当については「現時点での整合性のある水準である。これら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない」と要求に応えようとしませんでした。本部は、経営状況は堅調に推移していることから、会社に要求を実現する体力は充分あり、過去最高益を更新している今こそ組合員・家族のの労苦に報い要求に応えるべきであると会社に迫りました。

続いて、出向社員の労働条件、60歳定年制見直し、専任社員の雇用条件と労働条件について議論しました。会社は「専任社員制度があり60歳定年を延長する考えはない」「出向社員の労働条件は各企業が責任をもって決定している」「専任Vは法律で定めた経過措置に則っている。これを撤廃する考えはない」と頑なに要求に応えようとしませんでした。本部は、高齢者は貴重な労働力であり、少子化による労働力不足がくるため必要な人材だと主張し、65歳まで安心して働ける雇用条件と労働条件の改善を強く求めました。

以下議論の内容です。

社員の「高い賃金水準」は会社の誤った認識だ！

組合：会社は第1回団体交渉において、交渉の発言要旨の中で「諸外国とりわけ米国の政策が日本経済に及ぼす影響は極めて見通しにくく、予断を許

さない状況となっている」としているが、この間、何年も予断を許さないという同じような認識なのか。

会社：米国の状況などをみて、そういう認識である。

組合：何年も同じような認識だという中で、連続して最高益をあげてきている。今年こそ満額回答を求める。

会社：当社の社員は極めて高い賃金水準にあり、その必要性はない。

組合：高い賃金水準というが、会社発足30年でいわゆる平成採用の社員は40歳を超えて子育て世代となり、親の介護、老後の準備もしていかなければならない中で、たいへんな出費となっている。教育費は中学から私立学校で年130万～150万円かかる。公的年金だけでは老後の生活費に足りないのが実態であり、学資保険や個人年金を活用することになるが、低金利で掛金が値上がりしている。これらの負担をみると、決して高い賃金水準とは言えない。実感もない。

会社：賃金は高水準であり、賞与の安定的支給や長期雇用などで将来の見通しに意味のある施策を実行しており、恵まれた環境である。

組合：高水準と言うが、働き度からみて社員の労働力の対価は決して高くない。

会社「アベノミクスなんか関係ない」増収増益なのに、経済の回復に貢献する姿勢はみじんも無し

組合：毎年最高益を上げているのはなぜだと考えているのか。

会社：社会の流動化に合わせた施策や経営判断、社員の努力によるものである。

組合：働いている者から、より搾り取ってそういうものが利益になっているのだろう。仕事がきつくなっているにもかかわらず、賃金が上がっていない。そのぶんが利益になっている。

会社：会社と労働組合で合意した基本協約や就業規則のもとでのことである。

組合：どんどん効率化して仕事も増えて働き度は上がっている。現場で求められるスキルを社員の努力で実現している。

会社：社員の努力は否定するものではない。だから3年間、賃金の底上げを図ってきた。

組合：ここで抑えてしまったら、アベノミクス2%目標は実現しなくなる。会社としては関係ないということか。

会社：政府の意向はあるにせよ、我々は一企業としての合理的判断をしていく。

組合：労働者世帯では可処分所得が目減りしている中、景気を動かす力を発揮できない。職場で管理者が、東海と東日本と西の社員一人当たりの稼ぎ額をパネルで提示して見せたが、東海はダントツであった。そういう前提があるのだから、賃上げを実現するべきだ。

会社：賃金水準は、相当に高いと認識している。

組合：会社は「固有の経営課題を考慮」ともいっているが、リニア中央新幹線

のことか？

会社：リニアも一つあるが、いろいろな課題がある。東海地震対策や地域輸送を守るなどである。

組合：リニア実現のためとして、職場で経費節減やベアやボーナスの抑制がされている。リニアは中止せよというのが、職場での実感だ。では、賃上げのための「合理的客観的理由」とは何をいうのか。

会社：当社の賃金水準、世の中の動向、物価変動などである。

組合：過去最高益は理由にならないのか。

会社：総合的に勘案するものであり、個別の理由だけでは判断要素にならない。

組合：先行きがわからないから出せないというのでは、経済は上向かない。他の会社もそうだ。世界に冠たるJR東海なのだから、国内景気を好転させるため牽引していくべきだ。一律6000円のベースアップを要求する。

定期昇給 100円の社員の気持ち解らないのか！ やる気をなくす昇給逡減の制度を改め、基準昇給 額一律1,500円、乗数4を完全実施すること！

組合：今年は新しい賃金制度を実施して10年となる。基準昇格額は100円となり乗数4でも400円である。全くやる気が無くなってしまう。

会社：制度の下、努力して昇格していただきたい。

組合：試験で受からない。日常的な評価を厚くすることにシフトせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：この制度がうまく機能していると思っているのか。

会社：制度の理念にかなった運用である。昇格数がある中での相対評価をするが、B年限もある。

組合：競争を煽っている。チームプレーが崩壊し、安全を阻害することになると思わないか。

会社：思わない。

組合：鉄道業にそぐわない制度だ。合格しなければ昇給額が逡減する。格差を広げる制度である。競争をさせてはいけない。

会社：基準昇給額を残して、まったくゼロにしたわけではないところを見てもらいたい。

組合：この制度の前は5000円程度の昇給額があったが、それが今や400円。ラーメン一杯も食べられないんだよ。皆、職場で求められるスキルをこなしながら仕事をしている。年数をただ無為に経過しているわけではない。要求通り基準昇給額を一律1,500円、乗数4を完全実施すること。

夏季手当3.5ヶ月を支給すること！

- 組合：会社は、慎重な判断をするといっているがどういう意味なのか。
昨年3.05ヶ月、年末は3.0ヶ月、年末手当支給の際は職場からとりわけ多くの不満の声が上がったのは承知しているだろう。
- 会社：妥当な支給額であったと考える。安定的支給ベースとして夏は2.7ヶ月である。
- 組合：その2.7ヶ月をベースとするなら、どれくらいにしていくつもりなのか。加味していく要素は充分あると我々は考える。
- 会社：まったく加味しないとは言わない。
- 組合：業績、社員の努力など、昨年よりも下回る要素はまったくない。積み上げは当然である。年末手当に引き続き、不当な賃金カットは行わないこと。

会社発足30年で社員に感謝する金品の支給を！

- 組合：まったく考えていないのか。バッチだけですか。
- 会社：考えていない。
- 組合：ご苦労様です。おかげさまで30年、また40年50年頑張りましょうとねぎらいの気持ちを表すべきではないのか。家族の協力もあって、この会社は支えられている。家族をねぎらう物があっていいではないか。
- 会社：そのような考えはない。
- 組合：会社は経営理念を改定する。会社として30年の節目とするのだろうが、社員・家族にむけて感謝する姿勢があつていいではないか。社員・家族に報いるため、要求を実現されたい。

配偶者の扶養手当を10,000円とすること！

- 組合：配偶者の扶養手当5000円を10,000円とすること。
- 会社：旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。
- 組合：子供と同様、配偶者にも厚くすべきと考える。
- 会社：原資の範囲内でやっていかなければならない。
- 組合：配偶者手当を10,000円とすること。

目の不自由なお客様に対応する駅営業社員の手当を新設すること、各種手当での改善を！

組合：駅職場では、目の不自由なお客様の対応について、今まで以上に求められている。そのような社員に対する手当を考えてもらいたい。

会社：考えていない。

組合：今後は、さらに社会的に求められたり関心も大きくなる。

会社：営業手当をつけることで、できている。

組合：業務量は増えているではないか。一律の業務体制ができるようにして、つけるべきである。

会社：まったく議論しないつもりはない。

組合：営業手当を示すのであれば、他の各種手当と同様、改善を求めるものである。

出向社員の労働条件・手当を改善すること！

組合：出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、出向に出したのは会社であるから会社が責任を持つべきだ。

会社：実状に踏まえて判断している。

組合：職場で熱を出した組合員が休んで、薬の領収書を求められ提出したが不正があったと欠勤扱いになった。出向会社で取り扱いが異なり、組合員が戸惑ったり負担がかかることがある。

会社：本人が出向会社と話をしてもらえばよいが、ケースバイケースで対応できる場合がある。事務統括センターや各鉄事支社に担当もいる。

組合：あまりにも労働条件が異なるところには出向させないこと。

会社：会社としてはきちんと見て判断している。出向特別措置の適用もある。

組合：出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事しても、出向先の会社の社員は手当が出る場合や、出向会社の社員の手当が出向手当を上回っている場合がある。格差解消のため、出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

会社：適切な額を支給している。

組合：対立である。

「60歳定年制」を見直し65歳定年とすること！ 54歳以上の原則出向を廃止すること！

組合：高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。本当に不断に検討しているのか。社会的にも高齢者の労働力が求められてきている。

会社：回答のとおりである。昨年から今年度にかけて、見直す余地はなかった。現段階において定年を延長する考えはない。専任社員の制度で65歳までの雇用を保障している。

組合：今後も65歳定年の実現をめざして検討していくこと。54歳以上の原則出向については、これを廃止し、本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること。

会社：回答したとおり、廃止する考えはない。

組合：再考し回答すること。

専任希望者全員を65歳まで継続雇用すること！

組合：経過措置を廃止し、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

会社：法律の定めに則って運用している。

組合：経過措置は撤廃して全員雇用すべきだ。十分働ける人をやめさせている、もったいないことだ。会社独自で経過措置をとっぱらってしまえばよい。

会社：そのようなことを会社は考えていない。

組合：法律が変わらない限り変更する気はないということだな。対立である。経過措置の利用はやめること。

貴重な労働力専任社員の労働条件を改善せよ！

組合：専任社員は高齢者であるが、貴重な労働力である。専任社員の労働条件が改善されないと専任社員として残らないという組合員、社員が増加してくる。そうすると会社も大変なことになる。適した労働条件に改善すべきである。新幹線車内業務の見直しの中で、短区間巡回に専任社員を充当するつもりはあるのか。

会社：現行勤務で、短時間勤務となっている、出向に入れない、泊まりができないなどの社員を考えている。

組合：今後、専任社員を入れていく考えはないのか。

会社：考えていない。新幹線乗務員に認めて在来線はできませんということにはならない。

組合：業務形態があるわけだから、よいのではないか。

会社：会社としては一律に考えていかなければならない。

組合：同一労働同一賃金が提起されている中、専任社員も関連することである。

会社：別の問題であると思う。賃金の算定は職務の内容など総合的に決めていくものである。

組合：契約満了報労金を要求通り増額されたい。専任を希望する際、大きな弾みになる。

会社：十分な水準である。退職金も支給したうえの報労金である。

組合：扶養手当など、生活関連的な手当がカットされているのは冷たい。専任社員も生活をしている。会社は支給すること。

会社：回答の通りである

組合：社宅使用料も大きな負担となっている。北海道へ帰る予定の人である。
専任社員の負担を軽減すること。

高齢者は今後貴重な労働者である。一方、病気やエラーなど等のリスクもある。専任社員の労働条件を改善し安心して働ける環境を整えることは、貴重な労働力を確保するためにも絶対に必要なことである。
一連の要求についてしっかりと受け止め、改善すること。

以 上

次回第5回団体交渉は、3月9日（木）13：00から開催します。