

業 務 速 報

NO. 1032
2017. 3. 29
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7回団体交渉

再申し入れ団体交渉開催！

J R 東海労は労働力の安売りはしない！

1,000円の賃金引き上げ、夏季手当3.05ヶ月分に不満！

本部は3月24日「2017年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第28号）に基づき団体交渉を開催しました。本部は「1,000円の賃金引き上げと夏季手当3.05ヶ月分は昨年と同じである。業績は昨年よりも良く過去最高である。これは組合員はもとより現場で働く社員が、会社によって搾取された結果であり、働きに見合った賃金となっていないことの証左である。組合員はもとより現場で汗して働く社員の苦勞に比べ、生活の質を維持・向上させるために6,000円の賃金引き上げと3.5ヶ月分の夏季手当満額回答、現行の定期昇給の改善、J R 東海発足30周年に対する組合員、社員への感謝の金品の支給を行うべきである」と会社を追求しました。

会社は、J R 東海の賃金水準は世間と比較して極めて高いことから、「回答した新賃金を変える考えはない。基準昇給額を1,500円にする考えはない。夏季手当を変更する考えはない。30周年で社員に感謝の気持ちを支給する考えはない」と全く組合、職場で苦勞する社員の切実な声に聞く耳を持たぬ姿勢を示しました。本部は「世間よりも組合員、社員をこき使っているのだから業績が良いのであって、世間水準との比較は会社のごまかしである。要求に対して満額支給すること」とさらに追求しました。

しかしながら、会社の社員の生活よりもリニア建設優先の姿勢は固く、再申し入れ団交を持っても回答に対する上積みは図れませんでした。本部は持ち帰り検討しましたが、東海ユニオンの即日先行妥結も含めこれ以上の前進も難しいと判断し、3月27日15時30分、会社に妥結を通告しました。

以下、申し入れに対する回答と主な議論の内容です。

<会社回答>

1. 賃金引き上げは回答を撤回し、基本給を一律6,000円引き上げること。

【回答】

平成29年度新賃金については、3月16日に回答したとおりであり、これを撤回する

考えはない。

2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。
また、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4の定期昇給を行うこと。

【回答】

そのような考えはない。

3. 2017年度夏季手当は回答を撤回し、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。

【回答】

平成29年度新賃金については、3月16日に回答したとおりであり、これを撤回する考えはない。

4. JR東海発足から30年を迎えた。この間の社員・家族の努力に報いるため、全社員に5万円の現金又は5万円相当の記念品を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

そもそも労働力単価が安い！ベアは6,000円だ！

組合：3月16日の賃金引き上げ1,000円の回答は到底納得できない。撤回、上積みする考えはないのか。

会社：35歳ポイントで1,000円である。撤回、上積みする考えはない。

組合：昨年と同じ額ということも含め、ベア1,000円の根拠は何か。

会社：堅調な経営と緩やかな景気回復もあり、もともと賃金は高い水準であるから昨年と同額の1,000円についても検討したが、大きな事故もなく、安定輸送も維持した。今後の経営課題や施策の実施、次の30年に向けて社員の奮起を期待して1,000円とした。

組合：職場では1,000円かと落胆している。これでは志気など高まるわけがない。

会社：精一杯の回答である。

組合：社員に期待を込めて、それを含めて1,000円なのか。

会社：そうである。更なる上積みの根拠が見いだせない。賃金は世間と比較して高い水準にある。堅調な業績を加味して1,000円である。

組合：昨年、好調な状況で1,000円のベアだった。今年はそれよりも好調で過去最高の利益である。であるにもかかわらず昨年と同じというのはおかしい。

会社：様々な要素を加味して1,000円である。業績だけではない。

組合：会社が業績も含めてと言っているではないか。

組合：会社によっては6270円回答である。定昇の4800円に1,000円のベアを足しても5800円である。到底高い水準ではない。

会社：定期昇給は会社によって違う。もともとが高い賃金水準であるから1,000円は

意味ある回答である。

組合：堅調な業績ということは、今後の予想の含みもある。ならば上積みをするべきだ。緩やかな景気回復と言ったが、家計は苦しい。介護や教育費が上昇している。社員に安心して働いてもらうことも会社の責務だ。1,000円など納得できない。

会社：それは個別の事情である。総合的に勘案して1,000円とした。

組合：今後の期待をして1,000円とは、薄っぺらな期待である。期待になど応える気にならない。組合員、社員にはリップサービスはないのか。

会社：回答した通りである。

組合：他の組合は1,000円でもう妥結したのか。

会社：他の組合のことは答えない。

組合：業務委員会で車掌の大幅な要員削減の話があったが、会社は今後も組合員、社員をさらにこき使おうとしている。現場の組合員、社員は相当大変な労働を強いられている。それなのにたった1,000円かという思いである。組合は会社に労働力を安売りする気はない。しかし会社は労働者をこき使い収益をどんどん上げている。労働者からの搾取によって過去最高益があるのであって、会社は今後もさらに進めようとしている。組合としてこのような状態など絶対に認めないし許さない。JR東海労はベアを6,000円要求した。1,000円からの上積みを求める。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

100円の定昇でやる気など起きるか！ 競争を煽るだけの定期昇給制度を改善せよ！

組合：昇格試験に合格しないことで定期昇給額が逡減していく。今年からはとうとう最低額の100円しか給料が上がらないところまできた。もうこれ以上下がらない。努力や苦勞をしても100円である。会社はこれ以上何を期待するのか、何を努力すれというのか。はっきりいって、ここまできると何のやる気も起きない。会社のためになどという気持など一切ない。そういう制度であるということだ。やる気をなくす制度、志気、モチベーションを下げる制度であることを考えるべきだ。定昇の逡減はやめて、定昇は一律にすべきである。

会社：努力した者が報われる制度である。モチベーションを下げるという認識はない。努力して合格してもらいたい。

組合：努力しても合格しない制度である。試験をする側とされる側では立場が逆だ。される側の気持ちなど分からないだろう。人を蹴落として上にあがってきた者には分からない。

会社：合格しようという意欲をもって受けてもらいたい。

組合：不合格で良いという者などいるわけがない。受けてもうからない、結局昇給が100円。全て会社のさじ加減だ。このような制度は百害あって一利なしだ。

会社：努力に対して報いる制度である。

組合：結局会社に対する忠誠心を競争させて煽ってるだけだ。このようなもの、鉄道という一致協力が前提で安全を守っている会社には合わない。一緒に働いている者同士が競争することで、安全が守られると思っているのか。

会社：過度の競争とか考えていない。

組合：過度とか過度でないとかという問題ではなく、鉄道という会社に競争は害ではないということだ。今の制度では、一緒に働いているクルーを蹴落として上に行こうとする者が必ずいる。

会社：そこまではなっていないと考える。

組合：蹴落として上がってきた人には自覚がない。非常に危険だ。現場を全く分かっていない。100円しか上がらないという制度はそういう制度だということだ。

会社：そもそも定昇のない会社だってある。最低でも100円。今年度は乗数4で400円である。

組合：最低である。たった400円である。やる気など起こりようのない400円である。これ以上下のない400円である。競争を引き起こし危険な状態とさせる400円である。

会社：過度の競争とはなっていない。

組合：そのようなことはない。大変な事態を危惧する。安全が崩壊するくらい大変なことだ。しっかりと考えるべきだ。

会社：今、現行の制度を変える考えはない。

組合：対立。

過去最高の収益を反映させ3.5ヶ月分を支給せよ！

組合：夏季手当の3.05ヶ月に上積みをする考えはないのか。これも昨年と同じである。業績に結実させた社員一人ひとりの努力に報いるとしているのだから、昨年よりも良い業績であり昨年よりもプラスすべきではないか。

会社：業績だけで決めていない。夏季手当はあくまでも2.7ヶ月が安定的支給ベースであり、今回は総合的に勘案してそれに0.35ヶ月プラスした。

組合：ベースが2.7ヶ月など認めていない。昨年と同じ理由は何だ。

会社：総合的な判断である。結果として同じとなったが、昨年の支給月数にはこだわっていない。3.05ヶ月は高い水準である。

組合：3.05ヶ月で十分、アピール度は高い、と言いたげだが、社員は昨年と同じでそうとは受け止めない。

会社：夏季手当の3.05ヶ月、4年連続のベースアップ、会社からのメッセージは伝わっていると思う。

組合：上積みは考えないのか。

会社：考えていない。

組合：残念この上ない。組合員、社員、家族もみんな残念がっている。

会社：会社として十分に応えている。

組合：大いに不満である。要求通り3.5ヶ月出すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

30周年の組合員、社員の苦勞に応えよ！

組合：J R 東海ができて、30年経過して、組合員、社員、家族のこれまでの苦勞への報いがバッヂだけか。

会社：…

組合：5万円の現金か記念品の要求だが、あのバッヂは5万円するのか。

会社：…

組合：団交委員の会社の皆さんは30年前に会社にいたのか。

会社：いない。

組合：会社ができて30年たったが、皆さんはどういう思いがあるのか。

会社：個別の感想は言わない。

組合：国鉄からJ Rを作る過程で、当時は大変だった。そしてこの30年について何か考えることはないのか。

会社：30年は重いと思う。会社も発展してきた。処遇も向上されてきたと思う。

組合：30年前から作ってきた人、それから新たに入ってきた人、みんなが一生懸命やって会社が30年を迎えた。それぞれが称えあって、会社も言っていたが、今後の30年に向けてまたさらにやっていこうと、そういう一体感を確認するためにも社員に対する30年の感謝って必要なのではないか。

会社：もちろん30年是一个の節目である。経営理念を改訂し、処遇もこの30年で改善され、労働条件や賃金も高い水準である。これ以上社員に報いる何かをする考えはない。

組合：今後の奮起も込めて、何か刻み込むようなものを出せばいい。

会社：記念品などを支給する考えはない。

組合：会社の考えは軽い。本当に出さないのか。みんなで盛り上がりとうとは思はないのか。

組合：ところでバッヂはいくらなんだ。

会社：…、かっこいいですね。

組合：どこがかっこいいのか。何も出さない会社がかっこ悪い。対立である。

組合：すべての4項目について前進なしは遺憾である。今後の対応については持ち帰り検討とする。

以 上