

業 務 速 報

NO. 1081

2018. 3. 5

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2018年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 ベア一律6,000円、基準昇給額一律 1,500円×4、夏季手当3.5ヶ月支給 せよ！割増賃金諸手当の改善を！

本部は2月28日、「2018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36号）に基づく、第3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、割増賃金や諸手当などについて議論しました。

会社は「賃金や労働条件は世間水準よりも相当高いのだから、現時点ベアを出すことや労働条件を改善する理由はない」の一点張りで、組合員はもとより現場社員の苦労を一蹴する姿勢に終始しました。

本部は「連続して最高益を更新しているのは、会社が組合員をはじめとする現場の社員の労働力を正当に評価せず、現場社員の苦労で上げた収益を丸抱えしているからに過ぎない。昨年経営理念を変えたが、金も出さずに社員にだけ苦労を求めるのは許せない。正当な賃金を払うべきだ。12年前に始めた新人事・賃金制度は社員間の競争を煽り安全を損ねる元凶である。上から目線の評価は止めて、社員全てを公平に昇給させるべきだ。割増賃金、諸手当についても今こそ改善すべきである。ベア一律6,000円、昇給6,000円、夏季手当3.5ヶ月、諸手当の改善についてしっかりと検討し回答せよ」と会社を追及しました。

以下議論の内容です。

会社の「社員は高い賃金水準」は誤った認識だ！

組合：第1回団体交渉における会社の発言要旨について、「予断を許さない状況」としているが、また昨年と同じような認識なのか。

会社：株価の動向など見て、先行きは予断を許さないという認識である。

組合：そのようなことを何年も会社は言っているが、あたっていない。

会社：政府の発表する資料によって判断している。

組合：そういう中でも会社は過去最高益をあげている。

会社：取り巻く経済の変動はある。

組合：賃金等を改善する客観的理由は無いとのことであるが、そうなのか。

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。4年連続でベースアップもしてきた。

組合：しかし、その額は組合の要求とは程遠い。上昇したという実感は感じられない。会社は最高益をあげてきたのに。昨年はわずか1,400円上がっただけである。

会社：年間であれば数万円になり、手当にも現れていることを見て貰いたい。それが定年まで続けば大きい額である。

組合：経済的な社会情勢を見れば、緩やかな回復で会社の業績も順調である。会社の内部留保は相当あるはずだ。

会社：資産で持っているものもあるし、事業等にも投資している。

組合：東洋経済の生涯賃金ランクで371位、年収では500位以内にも入っていない。会社が言うような高い水準とはいえない。

会社：どういう測り方なのか解らない。当社の賃金水準は高いレベルに到達し、労働条件も福利厚生も高い水準と言える。

組合：4年連続ベア実施と言うが、この間の働き度は増してきている。それに見合った賃金を支給するという考えもないのか。

会社：どういう観点で、そうなるのか。データがあるのか。

組合：この会社で働いている社員の実感である。同業他社の同系統の仕事と比べた時、そう感じるということである。職場の労働の実感ということだ。

社員が安心して働けるよう、ベースアップせよ！

組合：数年前から一般家庭の可処分所得が減り続けている。税金や社会保険料などの非消費支出が増加し、賃金上昇が追いついていないからだ。社員も例外とはいえない。これから所得税改革や消費税増税が予定されている。社員が安心して働けるよう、ベースアップで支えていくべきである。

会社：会社は、保険料などは国民全体で負担すべきであるという考えである。

組合：ベースアップの要素として、物価上昇分や生活向上分という考え方はできないのか。

会社：それらを無視するわけではないが、社会保障は国民全体で負担するものだと思う。

ベースアップの理由を見いだせないのは、 会社が社員の努力を認めようとしないからだ！

組合：会社の過去最高益は、何によってだと考えているのか。

会社：お客様に乗っていただいているからだ。

組合：賃金を抑制しているからではないか。収益をあげている社員の努力を認

めるべきである。昨今の新しいシステムの導入等でも社員は習熟するのに苦労している。

会社：4年間何もしてこなかったわけではない。新しいシステムを習熟するのはたいへんだが、それによって効率化が実現され経営改善になる。

組合：ベースアップの理由を見いだせなかったら上げないということなのか。

会社：現在も見いだすことはできない。議論しているところである。

組合：昨今や近い将来の自然災害に対応できる鉄道会社でなければならないということでは、現場社員のスキルが求められている。その度合いは過去と比べれば重くなっている。これからもさらに求められるだろう。理由になるのではないか。

会社：総合的判断の一つにはなると思う。

組合：高齢でも労働力を求められる時代となった。若手でも今のうちから長く働けるようにと、健康を保ち体力を鍛えておかねばならない。その努力もしている。また、ベースアップは可処分所得の上昇につながり消費を押し上げ、景気を刺激する。会社経営にどう反映するかを会社もデータなどで解っているはずだ。ベースアップについて、基本給を6,000円一律に引き上げることを要求する。

会社：一律に引き上げることについては、今、議論するつもりはない。

基準昇給額がたったの100円！ やる気を阻害する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：昨年、基準昇格額が100円となり乗数4でも400円だった。全くやる気が出ない。

会社：制度なので。概ね、理念にかなった制度だと認識している。

組合：その制度で10年間、うまく機能していると思うのか。

会社：充分適切に運用されていると考えており、世間に比べても特別な制度だとは考えていない。

組合：この制度の理念とは何なのか。

会社：頑張って昇格する努力をしようとする。良い努力をした結果、昇格する。

組合：競争を煽っている。上に行こうと他を蹴落としても、という現実がチームプレーを崩壊させ、安全を阻害することになるとは思わないか。

会社：崩壊しているとは思わない。

組合：昇格時昇給があるのなら、基準昇給額の逡減は必要ない。合格しなければ昇給額が逡減することで、格差が広がっていく。

会社：継続的に頑張って貰うための制度である。かつ、社員の能力の伸長を評

価していく上で合理的な制度だと考えている。

組合：平成18年に導入されたが、その前と比べて社員の状況をどの様に見ているのか。

会社：会社の業績は上がった。導入したことで直結するものだとまでは言わない。

組合：組合の認識とは大いに異なる。導入したことで、職場ではモチベーションが下がり意欲が薄れたという認識だ。組合の要求通り、定期昇給について現等級経過年数による基準昇給額の逡減を撤廃し、基準昇給額一律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：夏季手当の支給額を検討する上で、第3四半期決算を加味して当然と考える。

会社：安定的支給ベースは夏季2.7ヶ月としており、会社の業績は一要素として総合的に判断する。

組合：会社は、3.5ヶ月分を出せると考える。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。不当な賃金カットは行わないこと。

会社：議論して決定していく。不当なカットはしていない。

各種手当の改善を実施すること！

組合：組合の要求通り諸手当を改善すること。

会社：回答通りで変えるつもりはない。

組合：配偶者の扶養手当について、増額すると女性社員にとって不公平感があるのか。

会社：手当によって女性の社会進出を妨げることはないというのが、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。変更するつもりはない。

組合：割増賃金について組合は、会社が時間外労働上限360時間では足りないと540時間に改めた状況に注目している。

会社：社員にしっかりと申告してもらうためである。

組合：社員は超勤を断ることができない。

会社：労働強化が目的ではない。360時間以内でやってもらうことには変わりはなく、適正な申告ができるように改定したのである。

組合：組合の認識とは異なる。割増賃金を増額すべきである。

会社：今までと変わらないのだから割増する理由がない。360時間を越えないように管理していくし、見直したことで割増率を変えることは考えない。

組合：割増しするよう求める。

組合：新幹線車内業務の見直しで3人が2人になり、1人当たりの負担が増える。

会社：単純に増えるとはいえない。手当を変更するつもりはない。

組合：在来線ワンマンでは、タブレットの設置によりミラーが確認できず、運転士の負担が増した。そもそも安全を阻害するような物を認めることはできない。交番検査では、検査周期延伸で社員の負担が増大した。検修庫では労災も発生している。手当の増額を実現すること。車内トラブル時の社員協力に対して、会社は何も対応しないのか。

会社：ケースバイケースで、会社の指揮命令下で動いてもらうときは、勤務で指定する。

組合：繁忙期の手当を新設すれば、一般の方が大型休日の時でも、社員のモチベーションになる。

会社：会社としては手当を付けるのは馴染まないと考える。かき入れ時であり宿命である。

組合：納得できない。全ての要求について、しっかりと検討し快諾すること。職場からの要求に応じて実現すること。

以上

次回第4回団体交渉は、3月5日（月）に開催します。