

業 務 速 報

NO. 1086
2018. 3. 23
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7回団体交渉

再申し入れ団体交渉開催！

J R 東海労は生産性向上を是とはしない！！

1,300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22日「2018年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第43号）に基づき団体交渉を開催しました。本部は「1,300円の賃金引き上げと夏季手当3.05ヶ月分は不満である。業績は昨年よりも上昇し過去最高である。これは組合員はもとより現場で働く社員が苦勞して成果を積み上げた結果であり、職場で新たな施策を担わされている働きに見合う賃金を支払うべきである。現場で汗して働く組合員、社員の苦勞に応え、生活改善と意欲向上のために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、現行の定期昇給制度の改善を行うべきである」と会社を追及しました。

会社は、「ベースアップはトヨタのように生産性向上を前提として議論すべきである。J R 東海の賃金水準は世間と比較して極めて高い。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。」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「会社の考え方を押しつけるな。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」とさらに追及しました。

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、再申し入れ団交をもってしても回答に対する上積みはなされませんでした。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は難しいと判断し、3月23日14時、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30年度新賃金については、3月15日に回答したとおりであり、これを撤回するつもりはない。

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。
又、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. 2018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30年度夏季手当については、3月15日に回答したとおりであり、これを撤回する考えはない。

回答には納得できない！ベアは6,000円だ！

組合：3月15日の賃金引き上げ1,300円の回答について、この交渉で変わることもあ
ると考えるがどうか。

会社：それが議論するということであると考える。

組合：昨年1,000円、今年は1,300円の根拠は「回答にあたって」のとおりなのか。

会社：そのとおりである。

組合：経済状況は予断を許さないということなのか。

会社：その認識は変わらない。経営課題や施策の推進に取り組んで、経営基盤を強化
していかなければならない。それを担う社員に強く期待して1,300円を回答し
た。

組合：35歳ポイントというが、平均年齢であるならもっと下がっているのではないか。

会社：そうかもしれないが、具体的な数字は持ち合わせていない。

組合：連合の集計では、回答の平均はベア0.77%定昇込みで2.16%であり、当社のベ
ア0.41%は平均より下回っている。定昇を含めると何%になるのか。

会社：ベアは0.77%よりは下回っているが、定昇含めでは示していないので何%かは
判らない。

組合：定昇の逡減により社員それぞれ異なるとして、われわれのケースでは、1,300
円プラス400円で1,700円、たぶん1%いってない。

会社：個別の議論はしない。

組合：東日本会社1,328円、西日本会社1,200円、東海会社1,300円、横並びであるが
腹合わせでもしたのか。

会社：偶然である。他社のことは解らない。社員には喜んでいただいているのではな
いか。

組合：そうではないから再申し入れをしているのである。

会社：十分な回答を示している。5年連続でベア実施した。高い士気で一致団結して
業務に取り組んでいただきたい。期待を込めて、高い水準となっている。

ダイヤ改正で現場はさらに過酷になった！ 生産性向上を押しつけるな！

- 組合：3月17日のダイヤ改で、新幹線車掌3人から2人になり、運転士の行路も見直しされ、予想を遙かに越えて過酷となった。
- 会社：順調に移行でき、ご協力いただいた。
- 組合：今は気が張っているが、そのうち大変なことが起きるのではないかと危惧する。労働強化されているのに、1,300円では低い。
- 会社：今のところは問題なく、責任を持ってやってもらっていると思う。
- 組合：在来線の運転職場では「低コスト化のすすめ」の掲示が出され、無事故で乗務してきても、それ以上の何かを求めている。期待を込めてというが、何のことなのか解らない。充分頑張っているし、無事故は当たり前ではなくて、相当の努力の末の成果である。その努力を維持するのに対して、1,300円は低いのである。
- 会社：低コスト化や効率化は不断に追求していかなければならない。それが社員の幸せに繋がるのではないか。トヨタの交渉では、労使で生産性向上への議論がされベアを出したと聞いている。企業として生産性向上を追求するのは当然である。
- 組合：「低コスト化のすすめ」の掲示は、リニア中央新幹線の建設にあたって、9兆円の建設費のうち3兆円を財投で借りたが、6兆円は我々が稼ぎ出さなければならないという内容だ。
- 会社：企業は様々な施策で成長していかななくてはならない。
- 組合：リニアもそうなのか。
- 会社：その通りである。様々な施策を社員に担ってもらう。低コスト化も求める。いかに生産性を高めていくかということで、賃上げ議論は進めていくものだと考える。
- 組合：その考えに、組合は相容れない。生産性を高めるというのは会社の考えである。組合に押しつけるな。
- 会社：トヨタに限らず日本の企業は、労使でそのように進めているのではないのか。
- 組合：3.3%出していないではないか。車掌2人にして生産性が上がっているではないか。トヨタ並に出したらどうか。
- 会社：社員へ今後の期待をして1,300円を出した。額は各社の状況によるものである。
- 組合：納得いくものではない。もっと出して然るべきである。

格差拡大！競争を煽るだけの定期昇給制度は改善せよ！

- 組合：定期昇給は現制度のもとで、4,800円の人もあるし400円の人もある。
- 会社：個別の話はしない。
- 組合：競争しなければ上がらない。われわれの業種に馴染まない。制度に問題がある。
- 会社：競争試験であり、そういう性質のものである。新人事から10年経つが、安定的

に運用されている。制度改正が必要だとは思えない。より努力して成果を出してくれる社員に、それに見合った処遇をしていって、社員のモチベーションを高めていくのが、会社の基本姿勢である。

組合：みんな努力をしているのに、これ以上どんな努力をすればいいのか。努力しても報われない現実があるというのに、全く考えは変わらないのか。

会社：変わらない。変える考えはない。

組合：1,200円から1,500円に上げる考えもないのか。

会社：変える考えはない。

組合：逡減しないで一律のほうがモチベーションが上がるのではないか。ベアがあっても定昇の逡減で、ベアが出たという実感がもてないのである。不断に努力している人に報いるには、この制度では駄目だ。昇格の試験は否定しないが、逡減は撤廃し、定昇は一律にすべきである。

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。

会社：ない。社員の努力に精一杯報いる回答である。

組合：昨年より業績上昇し、沢山仕事をして去年と同じなのか。

会社：賞与は安定的支給を大切に考えて、半期ごとの業績や世間相場を勘案して決定している。

組合：3.06とか3.055とかにしてみたら、士気が上がると思う。

会社：3.05で充分だと考える。

組合：去年と一緒に駄目だと言っている。組合員、社員の思いに応えていない。

会社：5年連続でベアしてきたことにより、支給額が変わってくるのも理解されたい。

組合：労働が過酷になっている状況のもと、その仕事に見合った賃金ではないという認識だ。今後、ベースアップを改善されたい。持ち帰り検討する。

以 上