

2019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ヶ月専任 社員はプラス5万円など支給せよ！

本部は2月28日、「2019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30号）に基づく第3回団体交渉を開催しました。今回は、ベースアップ、定期昇給、夏季手当、配偶者の扶養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。現場の社員の正当な労働力の対価を払うべきだ。公平な昇給を行い、配偶者手当等についても改善するべきである。ベア一律6000円、基準昇給額一律1500円と乗数4および、逡減撤廃、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」と追及しました。会社は「人材が最大の経営資源」と言いつつ「5年連続でベア実施した」と、これ以上は出さないというような姿勢です。このような会社の姿勢を許すことなく、本部は最後まであきらめずに要求満額獲得に向けて闘います。以下議論の内容です。

「社員と家族の幸せを目指して」待遇改善を！

組合：第1回団体交渉の会社発言要旨において、「米中貿易摩擦や中国経済の～」というが、具体的にはどんな影響があるというのか。

会社：中国で景気が良ければ物が売れ、日本の製品も売れる。輸出で日本が儲かることになる。中国からのビジネス利用も増える。我が国への影響は大きい。

組合：中国と限定しているが、相当なものとするのか。

会社：日本の輸出先は多くは、中国、米国、ヨーロッパであり、中国の割合は大きい。中国への依存度は大きい。

組合：緻密な計算のもとに判断しているのか。

会社：我が社の経営にどれ程響くのか見ている。リーマンショックの時は米国だったが、影響は大きかった。

組合：国外の影響により、国内の先行きをどう見ているのか。

会社：景気は緩やかに回復しているというのを基本としつつも、一定のリスクを考えないといけない。人件費は一つの要因である。当社の経営に影響を与える事態は現時点では無いが「無いだろう」との憶測で経営するほうが危ない。様々な要素を織り込んでいく必要がある。安定的に経営して、社会的使命を果たしていかなければならない。

組合：会社の業績は過去最高益で、決算でも最高益になるのではないかと考える。

会社：通期予想でも過去最高益である。

組合：そういう状況で、予断を許さない景気の先行きとはどのようなことか。

会社：先に述べたようなことである。

組合：自然災害についてはどうか。

会社：頻度が増え規模が大きくなっている。昨年7月豪雨で高山線が被災し在来線の運輸収入が下回った。新幹線が運行できないほどの台風もあった。

組合：これまでも乗り越えてきたが、それを上回るような災害を想定しているのか。

会社：一日列車が止まるだけでも収入には大きな影響がある。

組合：今後の東京オリンピックや大阪万博などを見通して、どうなのか。

会社：景気が緩やかに拡大すると思う。

組合：確実に相当伸びるのではないか。

会社：しかし、ロンドンオリンピックでは、地元の人が動かなくなって消費が落ちた。

組合：東京オリンピックでは建築関係でたいへんな需要が発生している。

会社：国内需要は大きいと思う。それが、我が社の現在の業績に影響していると考ええる。

組合：高山線での被災は甚大だったが、4ヶ月で復旧させた体力が会社にはあるということだ。当面、被災前の堅調さも取り戻せるではないか。

会社：新幹線が被災すれば、はるかに大きな影響があると思われる。

5年連続ベアでも組合要求とはかけ離れている！

組合：政府の統計が誤っていたことで、実は実質賃金は上がっていたのではなく、下がっていたと明らかになったが、どう考えるのか。

会社：当社をみれば、上がっている。ベアを積み重ねてきたし、賞与も含めて、

年間で上がっている。

組合：5年間で6800円だというが、妥当な金額だと考えるのか。

会社：ベアだけでなく、期末手当で29年度は5.95、30年度は6.05を実施してきた。労働条件の向上も積み重ねてきた。

組合：6,800円を5年で割れば1,360円で、組合の要求には追いついていない。

会社：年間では大きな額である。

組合：「賃金を改善する必要性は見いだせない」とのことだが、そうなのか。

会社：昨年は、ボーナスは3.05ヶ月であったが、議論は2.7ヶ月からスタートする。

組合：会社が今回の発言要旨で、6,800円だと強調したのはなぜか。

会社：2014年以降の労使交渉の取り組みについて、経団連が評価を見ている中で、我が社が取り組んできた数字を出したということである。

組合：「人材を最大の経営資源と捉え」というが、そう認識しているのか。

会社：労働者は会社を選べるが、良い人材に入って欲しいので他社の条件も見えて検討して取り組んでいる。相当の高いレベルの人材を確保できている。

組合：「社員の生活なども考慮する」というが、具体的にはどのようなことか。

会社：社員と家族の幸福も目指して、賃金を決定していくということである。

ベアの必要が見いだせない主張は、納得できない！

組合：現時点の回答に関して、組合のベア要求は6,000円であるが解っているのか。

会社：過去の水準を見るとかなり高い。会社としては必要性を見いだせない。

組合：過去最高の業績を連続で達成している。日々の社員の努力、協力があったからであり「見いだせない」などと言い切るのは納得できない。

会社：相当のベアを実施してきて処遇の改善はできている。何もせずにきたわけではなく、社員へ還元も改善もしている。さらにというのは厳しいところだ。

組合：「厳しい」のか。

会社：「見いだせない」だ。

組合：実質賃金は下がっている。消費税増税や物価上昇などもあり、賃上げは必要だと実感している。

会社：実感は否定しないが、ベースアップの実績は事実である。

組合：経済が持ち直し傾向という中で、オリンピックや万博でさらに良くなる。

会社：押し上げ要因ではあると考える。

組合：人材確保のためには労働条件を向上させることが重要である。

会社：2万人の社員を安定的に確保できているのは、我が社の実績と条件によるものだと考える。

組合：しかし、中堅社員で辞めていく人が発生している。労働力に対する対価

に納得できないからだと考える。

会社：そうは思わない。

組合：見合わないから他社へ行ってしまうのである。人材流出を止めなければならない。

会社：事実はあるものの、離職が高まっている認識はない。必要充分、完全だとは思っていないが。

組合：会社は溜め込むだけでは、経済に貢献することにはならない。

会社：人件費、設備投資、税金など、貢献していないわけではない。

組合：ベアの認識がない会社の姿勢は認められない。組合要求どおり満額回答を求める。

やる気を阻害する昇給逡減の制度を改めて、基準昇給額一律1,500円、乗数4を完全実施すること！

組合：別に制度についての提案を受けているが、定期昇給についてのものはないのか。

会社：現行制度が現時点で有効に機能していると考ええる。

組合：50歳で定昇が止められる。もう上がらなくなる。

会社：上がらなくはなるが、ベースアップはあり得る。

組合：昇進に受からないことで、さらに先行きが不安だという声が多くある。

会社：管理者を目指して昇給して欲しいと考える。

組合：合格しなければ、上がらない。我慢して耐えられないで「上がらなければ」と焦燥の思いを引き出すようなやり方は納得いかない。基準昇給額は一律1,500円とし、逡減は撤廃せよ。

実績と社員の努力を反映して、夏季手当3.5ヶ月、専任社員はプラス5万円を支給せよ！

組合：夏季手当については、インバウンドの需要が堅調で大きな要素になる。

会社：好調にご利用いただいている。

組合：専任社員はプラス5万円、要求した。基本給が下げられる中で、頑張っているからだ。

会社：給与水準としては、60歳まで支払って、退職金も払っている。専任社員だからということだけでなく、同等の支払いをする考えである。

組合：不当なカットは行わないこと。

会社：公平公正に実施している。

組合：回答については、ポイントではなく平均の回答を行うこと。

各種手当について改善を図ること！

組合：配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

会社：世間でこのような手当が廃止される傾向の中でも払っており、増額は考えられない

組合：子育て世代や介護世代の社員にはなくてはならないものとする。意味があつて払われているのだから、尊重して増額されたい。

組合：(15) 期末手当の調査期間内に在職していた社員に全額支給すること。というのは、実際に僅差による不公平感が生じているからだ。

会社：6月11日と11月1日に、それぞれ在職しているか否かを決定するという協約であり、期間率はその前の期間で計算している。

組合：判断のための僅かな差が、結果的に大きな差になってしまうのは納得できない。改善すること。

以 上