

## 2019年度賃金引き上げ夏季手当第6回団体交渉 回答に不満、再申し入れ！

本部は3月14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6回団体交渉を開催しました。

今回は会社回答がありましたが、会社の低額回答に本部は不満を表明し持ち帰り検討しました。検討した結果、組合員をはじめ、現場で汗を流して苦勞している社員、高齢の専任社員に何ら報おうとしない会社の姿勢は許しがたく、このような回答を受け入れるわけにはいかないと判断し、再申し入れを行うことにしました。

### 会社回答

#### 1. 平成31年度新賃金

平成31年4月1日現在の35歳ポイントの基準内賃金を、標準乗数4相当の定期昇給額分とは別に1,300円(0.40%)引き上げる。

※平成30年度35歳ポイント

基準内賃金	321,800円
基本給	278,700円
調整手当	26,200円
扶養手当	16,900円
役付手当	0円

#### 2. 平成31年度夏季手当

(1) 支給月数は、3.05箇月分とする。

(6月1日現在の基準内賃金および補償措置額の月額合計金額に支給月数を乗じた額)

## 《主な議論》

組合：ベースアップについて、社員の基本給、年齢、勤続年数の各平均を明らかにすること。

会社：明らかにしない。

組合：夏季手当について、社員の基本給、年齢、勤続年数の各平均を明らかにすること。

会社：それも明らかにしない。

組合：35歳ポイントの内訳を明らかにすること。

会社：平成30年度で、基準内賃金321,800円の内訳として、基本給278,700円、調整手当26,200円、扶養手当16,900円、役付手当0円が、定期昇給とベア前の数値である。1,300円を基準内賃金、基本給にそれぞれ加算したものとなる。

組合：何故、平均額を明らかにしないのか。

会社：従来から35歳ポイントで明らかにしており、同じ指標で示すのが中長期的にも見ても解りやすいとの考えである。

組合：いちばん解りやすいのは平均で示すことである。

会社：社員の年齢構成の変動などがあり、変動で示すよりも35歳ポイントで示す方が賃金の伸びが解りやすいと考える。

組合：認識が違う。抗議する。夏季手当は専任社員にプラス5万円を要求したが、考えなかったのか。

会社：考えてない。

組合：専任社員の特別な苦労は認めないということか。

会社：新賃金と夏季手当は、このようにすることとした。

組合：認めなかったのかと訊いている。

会社：そのような選択肢は採らないこととした。

組合：納得いかない。この点も抗議する。要求との乖離があり、回答には不満である。持ち帰り検討とする。

以上