2019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！

組合員社員の生活向上がいちばん大切だ！

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19日「2019年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第35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、専任社員にプラス5万円、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、「世間の企業では消極的であったが、総合的に勘案して、1,300円を回答した。これを変える考えはない。基準昇給額を一律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、職場で苦勞する組合員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「昨年より上乘せがあって当然である。予断を許さないというが、組合員社員の頑張りによって業績は好調である。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、会社は、社員の生活よりもリニア建設優先の姿勢を固持し、再申し入れ団交をもってしても、回答に対する上積みはされませんでした。本部は持ち帰り検討しましたが、J R 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25日13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。

申第35号と会社回答

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31年度新賃金については、3月14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. 2019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。また、専任社員にはプラス50,000円を支給すること。

【回答】

平成31年度夏季手当については、3月14日に回答したとおりであり、これを撤回する考えはない。

《主な議論》

好調な業績なのに昨年と同じでは納得できない！

組合：昨年よりも業績は上がっている。昨年と同じではなく上乘せがあって然りである。昨年と同じでは納得できない。

会社：業績が上がったのは事実である。施策が進んだ。昨年と同じであれば、ベースアップはしない。会社としては重い決断をしてベースアップすることを決めた。世間を見渡せば、回答前から企業では消極的な流れがあったが、当社は総合的に勘案して1,300円を回答した。

組合：昨年と同じならベアは無くても良いというのか。去年も同じ状況でベースアップをして、今年はさらに業績があがっている。

会社：もしベアがなかったとして、労働条件としては昨年と同じである。その中で、ベアはさらに上乘せをするということである。交渉を経て1,300円を行うことで労働条件としては向上したと考えている。

組合：統計で連合の平均は6,653円2.16%である。

会社：おそらく、定期昇給とか昇格時昇給額とかを加味したものであると思う。

組合：回答における定昇を含めた額を明らかにされたい。

会社：明らかにしはしない。

賃金引き上げの平均額を明らかにすること！

組合：明らかにしないのはなぜなのか。だいたい額は判るのではないか。

会社：35歳ポイントで1,300円と示しているので判断する材料はあると考える。
組合：定昇含めていくらなのか。みんながみんな4,800円ではないだろう。
会社：個別でも全体で明らかにするつもりはない。どのような形で提示するかは従来の考え方によるものであり、変わってはいない。
組合：では、35歳ポイントで1,300円というのは、どういう考えで出しているのか。なぜそれだけしか出さないのか。
会社：賃金モデルとして、年齢構成とかが変わっていく中で、着実に労働条件を改善していることを示すことが大切だと考える。
組合：ベアしか判らない。定期昇給を入れて幾らになるかと、普通は考えるものである。
会社：ベアさえ示せば充分だと考えている。定昇については、個々の毎年の状況によって変わるものである。
組合：定昇4,800円としてベア1,300円なら6,100円で最高額、最低は400円に1,300円足して1,700円ということになる。
会社：そのとおりである。定昇等を入れて出している会社は、賃金カーブ、労働条件が向上しているかが判りにくい。
組合：貨物会社は、ベア200円、定昇5,448円で、5,648円が平均という示し方であり、たいへん判りやすいと考える。
会社：賃金体系が異なるので、どれだけ改善されたかということ、このような示し方でしている。どのように見せるのが良いかは各社の判断である。
組合：他社とは異なり、また歪な昇進制度によって、このような回答をせざるを得ないのではないかと考える。
会社：それは違うと思う。純粹にどれだけ上がるのかが解りやすいのは、こういうやり方だと思う。
組合：このような示し方は判りにくいので、平均で示すべきであると考えている。回答については、考え直すことはしないのか。
会社：このような考え方である。下げ相場の中で、思いきった額を示したことは受け止めていただきたい。
組合：下げ相場というが、一概には言えないのではないかと。
会社：個別に会社を見ればそうかもしれない。
組合：前年を上回って好調の会社とすれば、去年の1,300円を上回るのが良いことだと考える。
会社：ベアを実施したことが、去年からの前進である。
組合：予断を許さない状況に変わりはないとの認識なのか。
会社：その通りである。
組合：東京オリンピックや大阪万博に向けて必ず需要が伸びると、組合は主張してきたが馬耳東風なのか。
会社：将来的に経済が緩やかに回復していく中でリスクもある。総合的に勘案して決定した。

組合：1,300円のベースアップで、奮起することを強く期待しますと言うが、この程度では納得できない。もっとあっていいはずだ。
会社：妥当な金額である。生涯賃金で考えれば相当の額になるはずである。

昇格の制度を見直して格差を是正せよ！

組合：定期昇給については、幅が大きすぎて問題である。制度の改善を求める。格差の是正のためには適正な配分が必要であるが、現制度では叶わないものである。
会社：平成18年より努力した人が報われる制度としてきたところである。個々の意見はあるかもしれないが昇格をめざしていただきたいと、従前から述べているとおりである。
組合：昇格を目指しても昇格できない人が多くいる。
会社：会社としては、毎年計画を明らかにして試験を実施している。機能している制度である。
組合：見直すべきものである。

夏季手当3.5ヶ月分、専任社員にプラス5万円を！

組合：夏季手当は3.05ヶ月の回答であるが、昨年より上乘せがあって然るべきである。
会社：基準額に1,300円加えて月数をかけるのだから、総額は上がる。安定支給ベースである2.7ヶ月から議論してきて、前進したと思う。
組合：専任社員にプラス50,000円は、検討しなかったのか。
会社：専任社員については、今までの中で手当は充分払ってきた。
組合：これで頑張ってくれというのなら、本人の同意無き休日出勤を無くす、年休を完全付与する、車掌は3人に戻し、専任社員が健康で安全に働ける環境を作るなど実施されたい。
会社：ベア1,300円と夏季手当3.05ヶ月。その他は考えていない。
組合：決裂である。持ち帰り検討とする。

以上