

2020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、定期昇給の基準昇給 額一律1,500円乗数4及び逓減撤廃、夏 季手当3.5ヶ月分、専任社員はプラス5万 円、「新人事賃金制度等」見直しを追及！

本部は2月28日、「2020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22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、「新人事・賃金制度等」の見直しの一部などについて議論しました。

会社は「コロナウィルスの見通しが立たない状況で旅客が減少していることも含め、慎重に検討していく。現時点で賃金など労働条件を改善する理由は見いだせない」という考えを貫きました。本部は、「12月まで最高益を更新している事は事実である。現場の社員はこの一年で相当労働強化され、またさらに強化されようとしている。会社は正当な労働力の対価を払うべきだ。ベア一律6,000円、基準昇給額一律1,500円と乗数4および逓減撤廃、夏季手当3.5ヶ月は最低限の要求だ。『新人事・賃金制度等』の見直しで現場社員は不満と不安でやる気を無くしている。大幅な改善をするべきだ」と追及しました。以下議論の内容です。

これまでの会社業績を反映した待遇改善を！

組合：ベースアップ一律6,000円の引き上げを要求している。無理なのか。

会社：コロナウィルスの影響で乗りが落ちている。昨日は8割を切ったとのことである。足下は見ていかなければならない。

組合：それを抜きにして考えたらどうか。

会社：これからの会社の業績のことも考えていかなければならない。

組合：収束した時の反動も見込めるのではないかと。

会社：いつ収束するのか判らない状況である。

組合：そうであれば、これまでの実績に踏まえて考えればよい。

会社：影響で景気が停滞すると収入も落ちてくる。

組合：会社に打撃になるということならニアどころではないのではないのか。

会社：それは事業のことであり建設と運営は別である。

組合：会社は、2014年から6年連続でベースアップを実施して35歳ポイントの基準内賃金での累計額は8,100円に達していると言っているが、2013年と2019年の実際との差額はいくらになるのか。

会社：足した合計値にはならないと考える。解りやすく伝えている。

組合：実際にはそれほどにはなっていないということだ。会社が示していることは、組合員・社員の感覚には程遠い。会社は、諸手当等の労働条件はより高い水準となるとも言っているが、祝日手当を廃止して高い水準などとは言えない。

労働強化される中で、賃上げ抑制は認められない！

組合：会社の人件費はずっと横ばいだ。営業収益が上がっているのに人件費率は減少している。更に利益剰余金3兆7千億円を稼ぎ出している。賃金引き上げに反映させるべきだ。

会社：そういうことを含めた、今度の制度改正であり、会社から持ち出しをしている。

組合：10月から12月のGDPの低下は、間違いなく消費税値上げの影響である。そのような中でも会社は過去最高益だった。経済を動かしていくには消費も必要である。

会社：経済が悪いから賃金上げろということか。

組合：労働者側を抑え込んでしまったら悪循環になるのは目に見えている。

会社：いくら給料を上げてても貯蓄に走る傾向があるのに、消費に繋がるのだろうかと考える。

組合：たいへんだから出せないでは全体が立ち上がれなくなってしまうのではないのか。社員・組合員では、4月からは介護保険料が上がり、いずれ健保の値上げもあると聞いている。会社には、賃金の引き上げで経済を引っ張っていく役割があるのではないのか。これ以上月例賃金を改善する必要性を見いだせないことなどないと思える。

会社：見いだせないが、それを議論させていただいている。

組合：議論して見いだすということだな。12月までは好調にきている。社員の生活をどう見ているのか。

会社：苦しいとは思わない。いろいろなことは考慮する。

組合：のぞみ12本ダイヤやグリーン車の点検、特大荷物の扱いなど、仕事は大変になる。

会社：時間が増えれば超勤で対応していく。

組合：同じ時間の中で大変になるということだ。現場でも、「ついてこられるのか」と言われているぐらいだ。世間相場はこれから出てくるだろうが、その半分ぐらいで良いだろうというのではだめだ。

会社：議論をしていく。

組合：新人事賃金制度では超勤や夜勤なども含め実際に計算してみたが、以前より下がるのは確実だ。

会社：それは個人に限っての計算ではないのか。

組合：超勤する人はプラスになるだろうが、平均的にはトータルしても結局マイナスになる。

会社：会社は全体を見て、人件費という観点で上積みをしている、という考え方である。

ベア一律6,000円、定期昇給の基準昇給額一律1,500円乗数4及び逓減撤廃を求める！

組合：ベアは一律6,000円、助役も一般社員も皆同じように上げるのが望ましいと考える。会社は十分出せる体力があると考え。定期昇給一律1,500円の要求に対してはどの様に考えているのか。

会社：頑張っって昇格をしようという意欲を促すためにも変える考えは無い。すべて1,500円ということでは、社員は試験を受けなくてもいいという考えになるのではないか。

組合：本来は試験など無くして、皆が経過年数で昇格していけばよい。

会社：頑張ろうという気が起きなくなるのではないか。

組合：組合員・社員はそれでも頑張っていく。競争させるから足の引っ張り合いなどして弊害が起こるのである。また、なかなか試験が受からないことで、やる気を無くしてしまう。重ねて要求する。

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：夏季手当についてどのように考えているのか。

会社：議論していきたいが、業績や今後の先行きも見て決めていかないといけない。

組合：足下の新幹線輸送量のトレンドに変化が生じているというが、絶対的に確保できることがあるのではないか。組合員・社員としては夏季手当は生活給の要素でもある。

会社：それは、安定的支給ベースということになるが、業績等を加味していく。

組合：会社は、ベアが出ているからボーナスが同じ水準でも良いではないかと

いうが、ベアがなければボーナスを上げるのか。

会社：ベアがあるから上げないとは言っていない。

組合：支給される頃には、コロナ対応で職場でもストレスが溜まってくる頃だ。社員のモチベーションを上げるという要素にもなることも考えるべきだ。接客ではたいへんな神経を使っている。そのような社員にどう報いていくのか考えるべきである。我々の要求は妥当である。専任社員にプラス5万円はどう考えているのか。

会社：5万円の理由は何なのか。

組合：低い給料で同じ仕事をしている。まずは、ご苦労様ですという気持ちの問題だ。

会社：基本給が4月から1万円上がることになる。上積みをしている。

組合：ボーナスでも出すべきではないのか。手当も減らされている。若い人と同じ仕事をするには、健康を保持しないとならない。生活環境も整えなければならぬ。そのためには支援が必要なのである。

会社：主張されていることは考えていく。

新人事賃金制度は60歳以降の処遇を見直すこと！

組合：新人事賃金制度について会社は考えを一切変えないまま、4月に実施するという考えなのか。

会社：申し入れを頂いて議論したいとは考えている。

組合：組合員・社員は不安と不満を抱え、良くなるだろうとは考えていない。60歳以降は一般に生計費が峠を越えつつあるというのはどういう考え方からなのか釈然としない。

会社：一般的には、60歳で退職していたときと同様に、子育てが終わるとか家を建てるとかライフプランがそのようになっているだろうと考える。

組合：現在は70歳まで働かなければいけないという状況になっている。年金も下がっていく傾向だ。生活は苦しくなっていく。70歳まで働くライフプランに変容せざるを得ない。働きやすい条件を整えなければならない。

会社：精一杯の措置をしたつもりだ。

組合：定年を65歳にした目的は、会社としても労働力の確保のためではないのか。

会社：その通りであり、現在は専任社員として働いていただいている。

組合：しかし、差別されていると感じざるを得ない制度だ。こんなはずではなかったと漏らす人も少なくない。会社は持ち出しているというが、相当切り詰めているのではないか。もっと持ち出しをすれば良い。60歳以降の調整手当、扶養手当について支給しないというのは何故なのか。

会社：生活関連的にお金がかかる時代ではなくなるという考えからである。

組合：今後、高齢者が活躍していく時代であり求められてもいる。もはや60歳

を前提にする段階ではない。

会社：将来のことは判らないが、この制度を提案した段階ではそう考えたという
ことである。未来永劫変えないというわけではない。

組合：50歳に達したらC1等級以上に昇格させることは考えないのか。S3で
かなり溜まっているのではないかと考える。上を昇格させないからだ。

会社：昇格は需要をみて決めている。溜まっているとはいえない。

組合：退職手当累計ポイントは、60歳以降も算定すべきである。

会社：高齢者の労働条件は考えていかなければならないが、現段階はポイント
は増加しない考えである。

組合：人材確保の上でも65歳定年としたのに、これでは60歳で辞めたくなくなっ
てしまうのではないか。65歳まで意欲をもって働けるようにするべきだ。

意欲を持って働き続けたい人の希望を認めよ！

組合：シニア契約社員は、会社が必要とする人しか認めない考えなのか。

会社：考え方は変わっていない。

組合：組合員にも希望している人がいる。意欲を持って希望する人は雇用すべ
きだと考える。

会社：主張は理解するが、定年を60歳から65歳に延ばして、それ以降どうする
のかということで、会社は雇用することがあるという制度にしているとい
うのが現段階の考えである。

組合：配偶者の扶養手当を増額することは考えないのか。

会社：縮小傾向にある中で、増やすことは考えられない。子供手当を増やす方
向で厚くした。セットで考えている。

組合：その方向はさらに厚くしていくべきだ。配偶者のほうも減らす必要はな
い。

以 上