

業 務 速 報

NO. 1195

2020.3.29

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

2020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！

800円の賃金引き上げ、夏季手当2.95ヶ月分に不満！

本部は3月18日「2020年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第29号）に基づき団体交渉を開催しました。本部は「800円の賃金引き上げと夏季手当2.95ヶ月分は不満である。業績は、第三四半期までは上昇し過去最高であり、コロナウイルス感染症による利用者の減少は、ここ2～3ヶ月のことであり、これまでの業績が上昇し続けたことは、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る。また、このコロナウイルス感染症が広がる中、自分たちが感染するリスクを負いながらも、職場や現場で汗して働く組合員、社員の苦勞に応えるために、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、「新型コロナウイルス感染症の影響等による輸送量の減少、また新型コロナウイルス感染症の終息時期が全く見通せない上、実体経済に与えている影響、6年連続のベアを実施、4月からの人事・賃金制度等の見直しにより、更に当社の賃金水準が向上するため、35歳ポイントの基準内賃金を800円引き上げると回答した。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「組合員、社員の頑張りがあり、これまでの業績は好調であった。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、再申し入れ団交でも、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19日15時、会社に妥結を通告しました。

申第29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】

令和2年度新賃金については、3月13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】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が低減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数4とし、欠勤期間が0であるならば、1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。

尚、標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2020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】

令和2年度夏季手当については、3月13日に回答した通りであり、これを撤回する考えはない。

《主な議論》

第三四半期までは好調な業績なのに、コロナウイルス感染症を理由にするのは納得できない！

組合：今回の回答について会社は、十分な金額であると思っているのか、それとも、この金額で申し訳ないと思っているのか、どうなのか。

会社：この状況であるならば、十分である。

組合：この状況とは。

会社：コロナウイルス感染症による状況である。

組合：このままだと、増収減益の見込なのか。

会社：それは、まだ解らない。

組合：まあ、横ばいないし、多少の減収ではないのか。

会社：3月の決算までは、まだ解らない。

組合：去年の最高益より、横ばいか多少の減収ではないのか。

その程度ではないのか。

会社：現実、今、下がっている状況である。

組合：コロナの影響で下がっているのは、組合としても理解する。しかし、そのような中で、現場の社員はコロナにも罹らず、頑張っている。というのは、解っているのか。それも評価して、800円の2.95ヶ月なのか。

会社：そうである。

組合：それが解っていて、ベア800円、ボーナス2.95ヶ月なのか。
これで十分だと思っているのか。

会社：十分である。夏のベースの2.7ヶ月に0.25プラスしている。

組合：でも、昨年よりも0.1下がっているではないか。

会社：その代わり、頑張ってもらったのでベアを出している。

組合：「そうである。」と、簡単に言うけど・・・。

会社：そんな、簡単に判断していない。多少、頑張りを認めている。

組合：それで、2.95ヶ月なのか。0.1ヶ月は大きい。
職場の組合員・社員は、かなり怒っている。

会社：・・・。

組合：第三四半期決算の利益剰余金が、約3兆7,000億円あると記載されているが、これを社員の頑張りに応えて切り崩すこと。

会社：それはない。

組合：でも、利益剰余金は、社員が稼ぎ出した金ですよ。
それを還元すること。

会社：それはない。

組合：他にも方法があるのではないか。

会社：それは分からない。

組合：昨年、消費税が増税されて、物価や保険料などが上がっている。
生活改善として、ベースアップなり、夏季手当の要求をしている。

先ず会社がやるべきことは、 役員報酬を下げることに！株主配当を下げることに！

組合：JR東海の株の価格は下がっているが、株主配当は変わらないのか。

会社：そこは解らない。

組合：株主配当は、株主総会で決まるのか。それ以外では変えられないのか。

会社：株主総会で決まっている。

組合：それならば、株主総会を至急開催し、役員報酬と株主配当を先ずは下げるべきだ。そこまでしていたら、こちら「やむを得ない」となる。
考えは、変わらないのか。

会社：変わらない。

*参考資料

「第32期有価証券報告書」によると、取締役18名の報酬は、8億1,000万円
株主配当、今年度の中間配当は、1株あたり75円。期末配当予想では75円。
第3四半期決算では、利益余剰金3兆7,000億円。

昇格の制度を見直して格差を是正せよ！

組合：今年の昇給は、400円（定昇100円×乗数4）+800円＝1,200円。

昨年ノベアよりも低いではないか。

会社：定昇×乗数4です。

組合：現状の制度の元で、格差が非常に大きい。組合として、これは見過ごせない。これを逡巡していくのが、根本にあると思う。組合とすれば、逡巡をせずに一律にすること。

夏季手当3.5ヶ月分、専任社員にプラス5万円を！

組合：専任社員のボーナスで、プラス50,000円を求めているが、会社はどのような検討をしたのか。

会社：専任社員だけにプラス50,000円を支給する理由がない。

組合：これまでも組合として訴えているが、専任社員は、給料は半分以下で、仕事内容・責任度合いはそのまま、という労働条件の中で一生懸命に働いてもらっているのだから、感謝の気持ちで支給しても問題はないのではないか。決裂である。持ち帰り検討とする。

以上