

## 2023年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 会社には余裕がある！

会社は経営は厳しいと言うが、役員報酬の自主返納を止め、さらにリニア建設はなりふり構わず続行など、どこが厳しい状況なのか！

### 社員への押し付けは止めろ！

**ベア10,000円、夏季手当3.5ヶ月支給せよ！**

本部は3月1日、「2023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11号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今団交では、ベースアップ10,000円、夏季手当3.5ヶ月の支給、専任社員へプラス5万円の支給などについて議論しました。会社は、「黒字を計上したものの、経営状況は未だ厳しい」としていました。これに対して組合から、「会社は経営が厳しいと言っているが、役員報酬の自主返納を止め、リニア建設を中断するわけでもなく、会社の言う厳しさが職場には一切伝わっていない。組合は、会社には余裕があるとの認識である。それは会社施策や役員の対応から見ても明らかだ。痛みを負う順番が違う。社員にだけ苦勞を強いることは許さない」と追及し、満額回答を強く求めました。

第4回団体交渉は、3月6日（月）13時から開催されます。

<主なやり取り>

**リニア建設続行、役員報酬自主返納停止で何が厳しいと言うのか！**

**一律10,000円のベースアップは十分可能だ！**

組合：J R 東海労の要求10,000円のベアを求める。ここにきて急激な物価高によって、組合員・社員の家計は火の車となっている。総務省発表の1月の消費者物価指数は4.2%となっている。家計を直撃しているので、

ここはベア10,000円のベアを実施せよ。

会社：会社の認識としては、物価が上昇していることは認識している。ベアの有無はあるが、当社の賃金水準であったり、経営状況を見ていき決定するものである。

組合：当社の賃金水準は相当高いと主張するが、東洋経済によると平均賃金ランキングは522位である。決して高い水準ではない。

会社：東洋経済だけをもって見るものではない。どのような集計にもよるのではないか。決して低い水準ではない。

組合：組合の認識は522位は高い水準ではない。

組合：電気・ガスについて相当な上昇である。ライフラインの一番生活に直結するものが急激に上がっている。会社はこのことを深く考えてもらわなければならない。

会社：物価上昇していることは、当然会社も認識している。物価上昇しているから、即、賃上げとはならない。物価上昇は一つの考える要素である。電気代の値上げは社員の家計と、会社にとっても経営上の痛手である。

組合：会社発足当時から会社は「経営環境は厳しい厳しい」と言い続けている。しかし、今年度の第3四半期では1,800億円もの黒字を出した。それでも「厳しい厳しい」と言うならば、リニアを止めればよい。

会社：経営状況は厳しい状況にはある。そして当社が進めているリニア建設を進める。ベースアップを実施すれば、将来に渡って人件費が高くなっていく。経営状況を見れば平成30年度と比較して、輸送量も7割しか戻っていない状況で、慎重にベアを考えなければならない。

組合：そうは言うが最高益更新時、過去9年間見てもベアはトータル8,900円しか上げていない。組合要求は毎年6,000円のベア要求だったので、トータル54,000円であり、会社と組合の隔たりは大きい。最高益更新時でも、全然高額なベアを実施してこなかった。内部留保を相当ため込んできた。今春闘において多くの他企業は賃上げを実施する風潮であり、政府も「賃上げは企業の責務だ」とも言われている。出し渋りをするのではなく、物価高にあって実質賃金の質が目減りしている状態である。本当に会計が火の車となっており、会社として10,000円のベアを実施せよ。経営状況は赤字から黒字へと大転換したわけだから、組合要求のベアを出せ。

会社：物価上昇と他企業がベアの実施を積極的に行っていることは認識している。当社はコロナの影響を受けている状況であるので、他企業のように当てはまらないと考えている。黒字を計上しているものの、過去20番中18番の営業収益としかなっていない。それだけまだ回復仕切っていない状況と認識している。トヨタとの比較のレベルでの賃上げの話はできない。

組合：経団連から賃上げ実施の要請はきていないのか。

会社：経労委報告という形での方針は示している。

組合：その方針に従わないのか。

会社：経労委報告では経営状況を見ながら、労使が議論して決めていくものとしている。経団連や経労委報告に反している認識はない。

組合：職場の声としてマスコミ報道を通じて、ベアが実施されると思っている。当社の賃金水準は決して高いとも思っていない。将来不安を持っている社員が増えてきたと感じる。現に最高益更新時にも期末手当で安定的支給ベースを悪用しながら、低額に抑えてきた経緯があり、会社への信用度が薄れてきている。モチベーションが下がっている。人材が流れてしまうのではないか。モチベーションを上げるためにも、ベアを実施すべきである。

会社：社員のモチベーションの向上であったり、長く働いてもらうことは大事だと思っているので、世間水準はモチベーションや定着につながってくると考える。世間水準を見ながらベアを決めていくものと考えている。経営状況だけではなく、世間水準なども考慮しながら決めていくこととなる。まさに総合的に考えていくものである。会社として社員のモチベーションや定着率を見ていないわけではない。

組合：初任給を30万円出す企業も存在する。当社は30万円になるのは20年位かかるのではないか。

会社：確かにファーストリテイリングいわゆるユニクロが話題となったが、その企業と当社の給与体系が一致するものではない。初任給30万をデカ写しするものでもないと考える。当社は長く働いてもらいつつ、モチベーションが上がる賃金体系である。

組合：長く働いてもらうため、人材流出しないための賃金体系としなければならない。しかし、低いベアなら人材流出を止められない。

組合：支払いの体力がある。

会社：10年20年後の経営も考えなければならない。

組合：10年20年の経営となるとリニアにつながる。トヨタ・ホンダは満額回答であり、トヨタ・ホンダもコロナの影響を受けていた。

会社：今自動車業界は伸びている。好調な業界である。当社と自動車業界とのコロナの影響の見方は変わっている。

組合：他の業界はどこも賃上げをし、鉄道は賃上げを実施しないならば、格差は広がり、鉄道安楽死につながるのではないか。だから賃上げしなければならない部分もある。

会社：今、賃上げの時期なのか。そこが世間水準につながってくる。この経営状況であればと世間水準の2つの要素がある。

組合：ということはベアはゼロではないことなのか。この場は議論のみである。ベア実施を前提として議論すべきである。

会社：現状では、厳しい経営状況であり、3期ぶりの黒字なので、まずそこを認識して欲しい。

組合：前向きに考えて、ベアを実施せよ。ある統計によれば、この物価高騰に

より、家計は4万円も必要という統計も出ているので、是非、社員の生活を考えれば組合要求1万円の賃上げを実施せよ。

会社：もちろん社員の生活を考えているが、会社の認識は給与水準は高いとの認識を持っている。

組合：組合は決して給与水準は高いわけではないと考える。大卒のレベルと比較しても高い水準にあると認識しているのか。+

会社：業種や企業規模によって違うので、比べることは出来ない。

組合：製品の価格転嫁出来ないと前回言っていたが、繁忙期料金導入について価格転嫁にならないのか。

会社：価格転嫁でなく、ピークの分散を目的に導入したものである。

組合：とにかく、組合員・社員の生活が苦しくなっているのは現実だから、1万円のベアを実現せよ。また、黒字に大転換したのだから社員は大いに期待している。

会社：物価上昇していることも1つの要素であるし、経営状況も考えてこれから考えていきたい。

組合：期待している。

## **格差を生む現等級経過年数による基準昇給額の逡減は廃止し、基準昇給額1,500円、乗数4確保せよ！**

組合：現等級経過年数で定昇逡減する制度は廃止せよ。逡減することは格差を生み出す何ものでもない。モチベーションが下がる制度だ。

会社：会社としては昇格意欲を持つために必要な制度である。

組合：昇格時昇給額で昇格意欲は失われない。その制度を残しつつ、現等級経過年数で定昇が逡減する制度は撤廃せよ。

会社：何年もそこに止まり続けてとの、考えを持つ人が出てくるので、昇格意欲を持ち続けてもらうための逡減する制度である。

組合：みんな昇格意欲はある。

会社：だから現制度がある。

組合：昇格試験に落とされ続けて、モチベーションを下げさす制度である。11年以降乗数4で400円、今だB年限がないためにC1等級になっていない。

会社：今の制度で十分機能している。昇格へのモチベーションを持ち続けて欲しい。

組合：意欲を持って頑張っているけども試験に落とされている。

会社：昇格して定昇を確保して基本給を高めていく思想である。

組合：昇格しない人へも寄り添え。

会社：昇格を頑張っていて欲しい。

組合：頑張っても昇格出来ない。

会社：昇格しなくても定昇はある。それをモチベーションとして欲しい。1,20

0円をとれるよう頑張っ欲しい。

組合：しかし、何年も落とされる。みんな同じ定昇額ならモチベーションは持ち続けられる。昇格時昇級額があるからこの制度はいい。

会社：同じ等級に止まる考えを持つ人が出てくるので、今の制度がある。昇格してもらいたいと考えている。

組合：みんな一緒に同じ仕事をこなして頑張ってきたも、この制度により格差が生まれる。逆効果である。

会社：会社として昇格意欲を阻害しないための制度である。

組合：だから昇格時昇級額があるのだから、昇格意欲を阻害しない。逡減があるからモチベーションが下がる。

会社：会社として逡減があるから、昇格意欲が湧くものと考えている。

組合：試験は競争である。格差はチームワークが乱れる。鉄道業はチームワークが大事である。

組合：定昇が逡減してどんどん格差がついて、マラソンに例えると先頭の背中が見えなくなり、力が湧いてこなくなる。この定昇が逡減する制度は離職率が高くなる。

会社：会社は長く働いて能力を高めていくことが大事であると考えてる。

組合：人材確保には悪循環な制度である。

組合：定昇が400円は恥ずかしくて、世間に言えない。定昇が逡減する制度は、会社は競争を奨励していることと同じである。

組合：同じ与えられた仕事をしていることは平等である。そこには格差はつけられない。

会社：あるべき姿によってやられている。頑張っ力を発揮してもらいたい。

会社としてのメッセージである。日頃の仕事の仕方を見直しして欲しい。

組合：組合としては逡減する制度導入により、会社として格差拡大を承認すること、推奨していると認識している。

組合：対立を確認する。

## **夏季手当3. 5ヶ月、専任社員にプラス5万円を出せる体力は充分ある！**

組合：夏季手当3. 5ヶ月出せる体力がある。プラス専任社員には5万円を支給せよ。黒字を生み出したのは、社員みんなの努力の賜である。役員報酬の自主返納を止めたというならば、夏季手当3. 5ヶ月を支給せよ。十分支給できる。

会社：議論の上で決定する。当社の経営はまだまだであり、過去20番目中18番目の営業収益にしかなっていない。コロナの影響はまだある認識である。

組合：4期連続2. 2ヶ月、年末手当2. 7ヶ月であり、社員は我慢の限界を超えている。3. 5ヶ月でも足りない。安定的支給ベースを下回った分を

まとめて出していい。

会社：昨年、年末手当2.7ヶ月支給したが、コロナ禍での社員の頑張り、これからの業務改革への期待を込めて支給した。3期ぶりに黒字になったということを認識しなければならない。

組合：30数年の内のたかだか2年間赤字であり、最高益更新時には安定的支給ベースで押さえ込んできた。相当な内部留保がある。

会社：まだまだ戻ってきていない。

組合：ビジネス客はリモートやWEB会議で、出張は減るので100%は戻らない。

会社：対平成30年比で7割弱しか戻ってきていないのが現実である。

組合：この先、戻ると思っているのか。

会社：社会も変わりつつある中で、稼ぐ会社を目指す。

組合：7割8割だと言わず、社会情勢を見直す時期にきている。コロナ禍前という認識は捨てた方がよい。中村副社長も新聞で「戻らない」と言っている。だから今が基準と考えるべきである。

会社：経営状況に踏まえて判断していくこととなる。

組合：過去最高益更新時に期末手当は、安定的支給ベースという美辞麗句を駆使して、押さえ込まれていたとみんな思っていた。また、会社は「安定的支給ベースは赤字になった時でも、安定的に支給できる」とも主張していたにもかかわらず、2期連続の赤字の時に、2.2ヶ月を4期連続して支給したことへの不信がある。不信を払拭するためにも、黒字になったのだから3.5ヶ月支給せよ。

組合：役員報酬自主返納を止めた。リニア建設を推進しようとしている。期末手当は生活給の一部と認識しているならば、黒字を計上した以上、組合の要求3.5ヶ月プラス専任社員5万円は十分に支給可能である。ファクトシートから見ると専任社員は1000名位存在している。ならば専任社員に5万円支給するとしても、たかだか5000万円である。

組合：ベア一律10,000円の賃上げを実施すること、定期昇給逡減撤廃、基準昇給額一律1,500円、乗数4確保、夏季手当3.5ヶ月支給。プラス専任社員に5万円の支給することを強く要求する。

会社：ベア、夏季手当については議論の上決定する。定期昇給については昇格意欲を阻害しない観点から撤廃する考えはない。

組合：対立を確認する。

組合：回答時に平均基本給額・平均年齢・平均勤続年数を明らかにするのか。

会社：35歳ポイントで明らかにすると考えである。

## **コロナ慰労金一人10万円支給せよ！**

組合：コロナ慰労金一人10万円を支給せよ。コロナ8波も落ち着いてきたこと

もあり、ここで慰労金を支給したら、会社の知名度も上がり、人材確保にも有効となる。

会社：今の状況で慰労金として何かをする考えはない。

組合：一回だけ支給すればよい。

会社：新たにという考えはない。

組合：乗客によりマスク着用について、苦労した部分がある。その苦労に対して慰労金の形で報いればよい。言葉より何らかの目に見えるものが必要である。心に響かない。

会社：会社は評価と感謝はしているが、期末手当に含ましている。

組合：仕事中に感染した社員もいる。乗務員は県をまたいでの業務である。

会社：期末手当に含まして考えている。

組合：社員は期末手当としか思わない。ボーナスはボーナスだ。

会社：この間、社員の頑張りに対して、一つの要素として支給している。

組合：では、みんなはコロナ禍で頑張って業務遂行したので、黒字を計上したので3.5ヶ月を支給せよ。

会社：議論の上となる。

## **無利子貸し付け制度の新設を！**

組合：無利子貸し付け制度について、4期連続2.2ヶ月支給で大学生を持つ社員は大変だった。また、大卒社員で奨学金を返済している社員も大変だった。この制度を新設して困っている社員に寄り添え。

会社：それはない。

組合：この制度を新設しても腹は痛まない。

会社：更に借金を増やすことになる。

組合：サラ金には走るよりはいい。安定的支給ベースを当てにしていたが、その考え方が崩れたから困っている社員がいる。

会社：いい制度とは思わない。

組合：対立を確認する。

## **60歳以降の基本給を100/100とせよ！**

組合：新人事賃金制度の60歳以降の基本給を、75/100から100/100にせよ。

会社：70/100ところ原資を持ち出して、75/100としたものである。

組合：原資をもっと出して100/100とせよ。

会社：会社として適切な制度である。

組合：5%の原資持ち出しはどの位になるのか。

会社：然るべき部署で考え、社員数をかけて割り出したと思う。

組合：原資の必要は見込んだのか。

会社：恒常的なものなので、勘案している。変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

## **60歳以降も定期昇給を実施せよ！ 調整手当・扶養手当を支給せよ！**

組合：新人事賃金制度の60歳以降も定期昇給を実施せよ。頭打ちはやる気がなくなる。

会社：会社として75/100を確保しているので適切な制度である。変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

組合：調整手当・扶養手当を60歳以降も支給せよ。

会社：ライフサイクルを考慮して支給していたものである。

組合：60歳以降も生活しているし、配偶者を扶養している。

会社：60歳以前まで支払っている。

組合：納得できない。専任社員も同じように支給されていないが冷たすぎる。

会社：60歳まで支払いしてきたものである。

組合：扶養手当は配偶者の支給はたかだか5000円である。馬鹿にした金額だ。

会社：子供に手厚くしたものである。

組合：子供はいつか扶養から外れるし、世間相場を気にするなら配偶者の扶養手当は2万円である。

会社：女性参画からの意味でなくすところだが、5,000円を残した。

組合：対立を確認する。

## **C1等級へのB年限の新設をせよ！**

組合：C1等級へのB年限を新設する考えはないのか。

会社：C等級は管理者の補佐という役目があるので、B年限を新設する考えはない。

組合：B年限がないがために試験に落とされ続け、C1等級になれないことが現実にある。B年限を設けないことは落とすためのものであると認識している。C1等級になっても下位職代行もできるし、有効に活用できるのではないか。

会社：あくまでも管理者の補佐と考えており、誰でもC1等級という考えではない。

組合：C等級とS等級では賃金格差ができています。B年限を設けてC1等級とせよ。

会社：B年限ではなく、C1等級に合格してもらう考えである。

組合：しかし、落とされ続けている。目指しているが落とされる。

会社：B年限は新設しない。

組合：対立を確認する。

## **60歳以降も退職ポイントを算定せよ！**

組合：60歳以降も退職ポイントを加算せよ。60歳退職者と65歳の退職金と同額では納得いかない。5年間会社に貢献している。

会社：60歳で辞める人のことを考えてこのようにした。

組合：60歳で辞める人のことは考えなくてよい。65歳まで働く人の貢献度を考えろ。会社の考えは60歳になったら辞めろと言っているものだ。

会社：決してそのような考えではない。

組合：65歳まで働いて欲しいという気持ちがあれば、退職累計ポイントを付けるはずである。

会社：60歳で辞める人に対して不利益な扱いをする気もないので、適切な制度とした。

組合：65歳まで働いている。

会社：60歳から65歳まで75/100で支払っている。

組合：75/100は労働の対価である。

会社：不利益とは考えていない。

組合：65歳と60歳の退職金と同額では不利益である。

組合：累計ポイントを少し下げて加算することの考えはないのか。

会社：選択肢としてはある。

組合：5年間会社に貢献した人と、貢献しなかった人の退職金と同額なのは納得がいけない。

会社：あくまでも60歳で辞める人が不利益にならないとの考え方である。

組合：その裏を返せば、60歳でさっさと辞めろということである。

会社：65歳まで働いてもらえる方は、75/100の賃金を支給している。

組合：働いているのだから当たり前である。対立を確認する。

## **シニア契約社員に希望者を雇用せよ！**

組合：シニア契約社員の希望者全員を雇用せよ。働く意欲がある。あくまで、会社が必要に応じて雇用することは、70歳雇用での努力義務に反することではないか。

会社：希望者全員雇用する考えはない。シニア契約社員制度があること自体が努力義務に適応していると考えている。

組合：努力義務になっていない。

会社：制度があるから努力義務である。

組合：対立を確認する。

組合：ベアと夏季手当について、十分に出せる体力があり大いに期待している。

以上