

業 務 速 報

NO. 1333

2023.3.23

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 斉藤 孝紀

2023年度賃金引き上げ夏季手当第6回団体交渉

回答には不満、再申し入れ！

ベアはベア、調整手当は調整手当だ！

1,000円の賃金引き上げ、夏季手当2.7ヶ月分に不満！

本部は3月17日「2023年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第11号）に基づき団体交渉を開催しました。

今回は回答がありましたが、内容は2023年度新賃金は定期昇給乗数4実施、35歳ポイントの基本給1,000円引き上げ、調整手当未支給地に月額10,000円支給、中央新幹線長野工事事務所大鹿駐在の特地手当月額40,000円新設及び夏季手当2.7ヶ月分支給との回答がありました。その回答を悪用して会社は35歳ポイント基本給1,000円引き上げと調整手当月額10,000円をならして35歳ポイント7,200円引き上げを行うと言い放ちました。ベアはベアであり、調整手当は調整手当はであり、まやかしの引き上げに抗議しました。

コロナ禍の中で組合員をはじめ、現場で汗を流して苦勞している社員に何ら報おうとしない会社の姿勢は許しがたく、この回答を受け入れることはできないと判断し、席上再申し入れ（申第17号）を提出しました。

再申し入れの第7回団体交渉は3月23日15時から開催されます。

《主な議論》

交渉回数の違いは納得できない！

組合：ユニオン情報から3月9日にユニオンとは第6回目の賃金団交を行ったとなっている。本日、J R 東海労は第6回目の賃金団交である。団交の回数に違いがあることは、差別であり、不当労働行為である。

会社：トータルの交渉時間を見ている。交渉時間は貴側としっかりと行っている。回数の議論はしないで欲しい。

組合：トータルの交渉時間であるならば、ユニオンは1時間の交渉が2回あったのか。

会社：細かいことは伝えない。トータルな交渉時間と考えているので、回数の議論は適切ではない。

組合：交渉のトータルな時間は一緒なのか。

会社：会社として必要な交渉時間を設けている。

組合：交渉回数が違うことは、納得できない。

会社：回数について議論することは正しくない。トータルな交渉時間を設けている。

組合：ユニオンは1回交渉が多いことは差別であり、不当労働行為である。交渉時間や交渉回数について、各組合同数とせよ。

まやかしの7,200円はベアではない！

会社：（会社の回答書を読み上げる）

組合：乗数4の確保と35歳ポイントの基本給1,000円引き上げるとは、この1,000円がベアでいいか。

会社：調整手当が支給されていなかった地区に月額10,000円の調整手当を支給する。基準内賃金としては35歳ポイント7,200円上がるという形になる。

組合：ベアはどこになるのか。

会社：7,200円がベアである。基準内賃金で使っている。

組合：（2）（3）により基準内賃金7,200円を引き上げるとはどういうことか。

会社：まず、（2）で35歳ポイントを1,000円を引き上げる。

組合：基本給にとなっているので、一律1,000円となるのか。

会社：配分交渉は後日開催するとなる。調整手当未支給の地区（愛知・岐阜・三重・静岡・長野等）で月額10,000円を支給する。そうすると基準内賃金35歳ポイントで7,200円引き上げる。これまで令和2年度に800円基準内賃金を引き上げることを回答したが、今年度は基準内賃金が7,200円引き上がる。

組合：7,200円の対象は調整手当が10,000円支給される地区の社員でいいのか。

会社：そうでなく、社員全体を含めて35歳ポイントで7,200円となる。

組合：理解に苦しむ。まやかしである。調整手当が支給されている社員はどうなるのか。

会社：調整手当が支給されている社員は35歳ポイントで1,000円となる。

組合：35歳ポイントで1,000円がベアでいいか。

会社：その人にとったら1,000円のベアとなる。

組合：1,000円のベアは安すぎる。

会社：調整手当をもらっていた社員は1,000円で、調整手当をもらっていなかった社員は11,000円となり、全体でならずと35歳ポイントで7,200円とな

る。

組合：単純に全社員に行き渡るのは、平等に1,000円となるでいいか。

会社：配分交渉を抜きにすれば、全社員に1,000円上がる。ならすと35歳ポイントで7,200円となる。

組合：調整手当が不支給だった地区はどこか。

会社：支給されていたのは東京と関西である。それ以外の地区である。

組合：在来線とリニア関係となるのか。

会社：そうである。

組合：それ以外の地区とは、静岡・愛知・岐阜・三重・山梨・長野でいいか。

会社：今現在、支給している地区は東京・神奈川・静岡の一部であり、大阪・京都・滋賀・兵庫が支給されている。

組合：10,000円支給者は相当な数になるのか。

会社：相当な数である。

組合：(4)の大鹿駐在に40,000円支給としているが、対象者数は何人か。

会社：現在、約10名となる。

組合：この40,000円は基準内賃金とするのか。

会社：基準外賃金となる。

好調な業績なのにこの回答では納得できない！

組合：35歳ポイントの内訳、諸元は。

会社：後日、伝える。

組合：調整手当が出ていた社員はベア1,000円は、余りにも少ない。

会社：ベア1,000円の前段で、定期昇給は乗数4は確保し、今回上積みとして基本給35歳ポイント1,000円を上げる。更に調整手当を乗せている。定期昇給を除いて、ベア1,000円と調整手当があるので35歳ポイントで2.2%の引き上げで、物価上昇に対応できるものと考えているし、その上で定期昇給があるので十分対応したと考える。

組合：専任社員には調整手当がないが、専任社員も1,000円上がるのか。

会社：今後の配分となる。

組合：専任Ⅰ・専任Ⅱにも1,000円上げるのか。

会社：今後の交渉となる。

組合：組合要求は10,000円であることから1,000円は納得いかない。

会社：これからの交渉となる。

組合：全く納得いかない。

各組合に平等に提案せよ！

組合：ユニオン情報で機械技術センターの職務手当新設とあるが、今回の回答に何故ないのか。

会社：回答書にはないが、口頭では伝えようと考えていた。

組合：発足はいつか。

会社：7月1日である。

組合：新たな職場なのか。

会社：そうである。組織再編によって発足させる。

組合：機械技術センターの現業は何処と考えているのか。

会社：機械技術センター駐在を名古屋・静岡に置く。機械の保守を担当し、自動改札機や券売機等である。機械の状態監視体制として中央で監視していく体制である。

組合：駅集中システムの深度化により、中央で自動改札機や券売機等の機械を状態監視し、各駐在員が対応するイメージなのか。

会社：そうである。組織を再編して中央で一括管理するシステムをつくる。

組合：規模としてはどれ位か。

会社：要員計画で明らかにする。40名位で考えている。

組合：実際の職務手当の新設はいくらか。

会社：5,000円である。

組合：続いて、血液浄化センターについて明らかにせよ。

会社：セントラル病院内にあって、外来の透析を行ってきたが、入院患者のみの透析と、業務内容を縮小し透析の回数が減るので、職務手当の減額を行う。

組合：職務手当の減額はいくらと考えているのか。

会社：現行4,000円から2,000円に減額する。

組合：プロ大運輸の職種経験順序変更はどのようになるのか。

会社：車掌から運転士から駅に経験順序を変更とする。

組合：理由は何か。

会社：運転士養成は研修が長期に渡るため、特に女性社員が結婚をして、出産・育児が難しくなる。そのため早く運転士を経験してもらうこととした。育児休暇復帰後に思い出しをしやすくするために変更する。また、車掌から運転士の方が、例えば運転法規等共通なことが多いので、そのように変更した方が効率よくできる。

新賃金・夏季手当を再考せよ！

組合：新賃金と夏季手当の回答を受けたが、JR東海労としては、全く納得できない。再考せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。組合要求から大きくかけ離れている。調整手当がなかった地区に支給することはいいことであるが、西は3,000円、東は4,000円以上であり、東海は1,000円である。

会社：7,200円である。

組合：まやかしでならしている。ならすことは理解できないし、7,200円のベアと言いつける神経が理解できない。ベアはベア、調整手当は調整手当である。別物である。新幹線に勤める社員は1,000円のみである。これでは離職に歯止めがかからない。こんな回答では持ち帰り検討の値もないので、この席上で再申し入れを提出する。

回答書は次ページに掲出

以 上

令和5年度新賃金及び夏季手当について

令和5年3月17日

東海旅客鉄道株式会社

令和5年度新賃金及び夏季手当について、次のとおり回答する。

1 新賃金

- (1) 定期昇給の標準乗数は4とする。
- (2) 35歳ポイントの基本給を1,000円引き上げる。
- (3) 調整手当が支給されない地区に勤務する社員に、月額10,000円の調整手当を支給する。
- (4) 特地手当を新設し、中央新幹線長野工事事務所大鹿駐在に勤務する社員に月額40,000円を支給する。

※(2)及び(3)により、35歳ポイントの基準内賃金は7,200円(2.2%)の引上げとなる。

2 夏季手当

- (1) 支給月数は、2.7箇月分とする。
- (2) 支給日は、6月30日以降準備でき次第とする。

以上

回答にあたって

約3年間に及ぶ新型コロナウイルス感染症による影響の中、社員の皆さんが日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝します。

当社の第3四半期累計期間における業績は、3期ぶりの黒字決算となりました。しかし、輸送量は対平成30年度比で73.7%にとどまっており、物価上昇、金融資本市場の変動等、様々なリスク要因を踏まえれば、決して楽観できる状況にはありません。

近年、コロナ禍で加速した働き方や生活様式の変化、労働力人口の減少など、当社を取り巻く環境は大きく変化していますが、当社は今後も、安全で良いサービスを効率的に提供し、経営理念をより高いレベルで実現するという使命のもと、最新の技術を積極的に取り入れて、輸送サービスの在り方を抜本的に変革していかなければなりません。大きな環境変化に対応するために、社員の皆さんには、引き続き「技術力」を高め続け、「安全に仕事を進める力」、「より良いサービスを提供する力」、「効率的に仕事をする力」を高いレベルで発揮していくことが求められています。

このような状況の中、新賃金については、定期昇給を標準乗数4で実施することに加え、基本給を35歳ポイントで1,000円引き上げることとしました。これは、物価高など経営状況も先行きが不透明な部分もありますが、全社員に実施される賃上げとして今後も皆さんが一致団結して業務に邁進することを期待し判断したものです。

また、中央新幹線計画の推進など当社の事業領域が拡大する一方で、地区を跨ぐ異動などに対する社員の志向の変化などに賃金の面からも対応するため、調整手当が支給されていない地区で働く社員に10,000円の調整手当を支給することで、地区間における支給額の差を是正することとしました。加えて、特地手当を新設し、当社沿線から遠く、かつ都市部と比べて日常生活や移動の面で不自由の多い山間地区で中央新幹線計画の推進に尽力する社員の処遇を引き上げます。

夏季手当については、新型コロナウイルス感染症という未曾有の状況下における、社員の皆さんの頑張りに精一杯報いるとともに、中央新幹線計画の推進と「業務改革」・「収益の拡大」に更に力強く取り組んでいくことを強く期待し、2.7箇所分支給することとしました。

今後も引き続き、安全で快適なサービスを効率的に提供し「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現するという当社の使命を果たし続けていきたいと思います。

以上