2023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！

1,000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23日「2023年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第17号）に基づき団体交渉を開催しました。再申し入れ団体交渉前段で、3月17日の会社回答時の交渉最中にプレス発表していたことについて会社に抗議しました。

団体交渉では、まず、会社回答のベア35歳ポイント7,200円のまやかし回答を迫りました。本部は「1,000円の賃金引き上げと夏季手当2.7ヶ月分は不満である。業績は、第3四半期までは上昇しつつある。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、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10,000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、定期昇給制度で逡減の撤廃を行うべきである」と会社を迫りました。

会社は、「35歳ポイントの基本給を1,000円引き上げる。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、業績は好調になりつつある。要求に対して満額支給すること」と更に迫りました。

しかしながら、会社は、社員の生活よりも姿勢を固持し、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27日16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。

組合と交渉中にプレス発表は労使の信義則違反だ！

組合：3月17日の会社回答で、JR東海労との交渉最中にプレス発表がされた。

会社：会社回答を貴側に伝えている。

組合：会社としてプレス時間は何時と考えていたのか。

会社：11時30分にオープンし、プレス発表した。

組合：その時間は我々と、まだ交渉していた時間である。

会社：回答を伝えたのは、11時30分前であった。

組合：おかしいではないか。まだ交渉している最中である。

会社：11時10分からJR東海労と交渉を始めているのでおかしくはない。11時30分前には貴側に会社回答を伝えているのでおかしくない。

組合：交渉が終わってからプレス発表が筋である。

会社：回答を伝えた時点はプレス発表の前であった。交渉が終わる、終わらないは関係ない。

組合：11時30分がプレス発表の時間を考えていたのか。

会社：予定開始から10分ずれ込んで11時10分から貴側と交渉を始めたが、プレス発表前に貴側に会社回答を伝えたので問題ないと考えている。各組合に伝えてからプレス発表している。

組合：組合とすれば交渉が終わってから、プレス発表という流れが常識である。

会社：会社が各組合に回答したという所が、プレス発表の内容である。事実として間違いとは考えていない。回答してからプレス発表している。

組合：交渉最中でプレス発表した行為に対して抗議する。

会社：各組合にプレス発表前に会社回答を伝えているので、抗議されるいわれはない。

組合：交渉最中のプレス発表のやり方はおかしい。常識的に団体交渉が終了してからプレス発表となる。

会社：回答した時はプレス発表時間前である。自然な流れである。

組合：団交終了した以降、プレス発表となるのが常識である。

会社：回答を終了した時点でプレス発表したということである。

組合：その陰では我々はまだ交渉していた。

会社：交渉していたが、会社回答は伝えている。回答を伝えて外部に出している。11時10分に始めて、真っ先に回答を伝えている。プレス発表前に回答していることは事実である。

組合：11時30分理由は何か。

会社：貴側とは予定として11時から始めるとしていたので、見込みとして11時30分としたものである。会社の都合である。

組合：JR東海労とは11時からが予定であった。11時から11時30分のスケジュールを組んでいた。しかし、10分ずれ込んだ。

会社：回答を伝えた時点でプレス発表をすると決めている。回答した事実があ

ればプレス発表をして何ら問題ない。

組合：不当労働行為である。前もって11時30分にプレス発表すると伝えればよい。

会社：そんなことを伝える必要はない。プレス発表前に会社回答を各組合に伝えている。「オープンはいいですよ」と伝えている。会社は十分だと考えている。

組合：組合として労使の信義則違反の認識である。抗議する。

申第17号と会社回答

1. 賃金引き上げ回答を撤回し、基本給を一律10,000円引き上げること。

【回答】

令和5年度新賃金については、3月17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】

令和5年度新賃金については、3月17日に回答したとおりである。

3. 2023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、専任社員には夏季手当プラス50,000円を支給すること。

【回答】

令和5年度夏季手当については、3月17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》

プレス発表の7,200円ベア実施は詐欺だ！

組合：1について撤回する考えはないとの回答であるが35歳ポイントの基本給に1,000円はあまりにも低い。JR東海労要求の1/10である。人材確保の上では、この低額では離職が止まらない。また、プレス発表では7,200円のベアを実施するとなっている。詐欺である。インチキなベアである。

会社：社員全体で見ると35歳ポイントで7,200円、2.2%の賃金を引き上げる内容なので、決して低い水準ではない。十分人材確保できると考えている。

組合：新幹線に従事している社員は、たったの1,000円では離職してしまう。そもそもベアはベア、調整手当は調整手当である。合わせる必要はない。調整手当は制度上の改善である。今回の調整手当10,000円は今春闘に関係ないし、全く相容れない。別な事柄である。

会社：基準内賃金の引き上げとなるので、7,200円2,2%と示している。

組合：だから7,200円はインチキである。

会社：全社員に基本給に35歳ポイントで1,000円となる。調整手当の支給は地域間における格差是正も含めて賃上げを実施する。

組合：それがまやかしであり、詐欺である。どのマスコミでも、JR東海でのベアは7,200円と出ている。プレス発表では調整手当云々は一言も出ていない。おかしくないか。

会社：基準内賃金を引き上げているので、そこに誤りはない。

組合：だからそれが詐欺と言っている。

会社：詐欺ではない。

組合：ではマスコミ一斉に7,200円ベアと報道されるのか。

会社：7,200円は間違っていない。ベアという定義で基本給を指すのか、基準内賃金全体の底上げを指すのかということである。当社は後者を従来通りしている。各企業は様々な見方で賃金引き上げを発表し、実施している。世間においても全社員一律に行われてもいない。

組合：マスコミ報道だけを見た社員は、勘違いを起こしてしまう。その上で7,200円のからくりを知った社員は詐欺であると認識する。モチベーションは下がり、会社に失望さえ覚えるとの声が聞こえ、不満が広がっている。夏季手当についても、好調時に安定的支給ベースで抑え込んでいた時期があり、またもや2.2ヶ月では、もう我慢の限界である。ご立腹状態であり、今後の業務改革に向けてやる気が出ない。ベア1,000円については失望した声大きい。在来線職場の社員は調整手当が支給されるが、新幹線職場の社員はやる気がうせる。

会社：会社としてはベア・夏季手当も含めて、経営状況をまず、しっかりと見なければいけない。決算として3期ぶりの黒字決算となっているけれども、まだ輸送量はまだ7割にとどまっている。決算ベースで見て、まだまだ上がっていない。過去最低から3番目である。まずそのような制約があって、会社としてやれることをやっていくという所が、こんかいの新賃金である。そのことを社員が理解してもらいたい。定昇の乗数4は確保してきた。加えて35歳ポイントの基本給に1,000円の賃金の引き上げ、その上で地域間の格差是正ために、調整手当未支給地に10,000円支給することを考えて今回の回答である。

組合：JR他社と比べて当社は経常利益は一桁違う。JR東の3倍でありながら、東海は1,000円のベア、東は4,000円プラス α 、西は3,000円となっている。この差は何なのか。

会社：全社員には1,000円の形であるが、全体で見れば7,200円の賃上げを行って行く形で十分に原資を持ち出している。

組合：全社員に7,200円引き上げなら話がわかるが、貰える人と貰えない人がいること自体はベースアップと言わない。

会社：地域間格差の是正で行っていくものである。

組合：その主張は相容れない。調整手当支給は辞めろと言っているわけではない。そのような算定の仕方はおかしいと言っている。

会社：賃金が引き上がっていくものなので、それを算定しないこともおかしい話である。

組合：調整手当は制度である。

会社：基準内賃金の話をしている。

組合：過去調整手当でA B C D級地があって、A B級地は20,000円を基本給に組み込み、C D級地を廃止し、6,000円を基本給に組み込んだ。そして今回調整手当未支給地に10,000円では、A B級地の新幹線の社員は気持ちの格差が生じる。昨今の物価高騰は全国均一に起こっているので、新幹線で働く社員は堪忍袋の緒が切れる。

会社：決して1,000円だけではなく、定期昇給の乗数4の確保をしていて、基本給に1,000円の引き上げなんだと考えてもらいたい。

組合：乗数4と言っても、最高で4,800円で、最低では400円であるが、400円の社員が多く存在している。1,400円ではモチベーションは上がらない。東は当社の経常利益が1/3でも4,000円プラス定昇1/4であり、西については経常利益は低いのに3,000円のベアの実施、当社は1,000円ではやはりリニアがあるからかと考えてしまう。このことはJ R各社の経営状況や春闘回答をあ各社員は知っている。その上で当社の1,000円ベアでは社員は納得しない。1,000円のベアは、J R各社で最低で恥ずかしいとは思わないのか。

会社：1,000円になる社員、1,400円となる社員はいると思うが、定期昇給が4,800円の社員も多くいる。調整手当10,000円の社員もいる。全体で経営状況を考えれば1,000円、4,800円、10,000円を考えて欲しい。

組合：全体と言われるが、社員個々は自分中心に考える。社員全体なんて考えない。

地域間格差の是正なら 基準昇級額の逡減も是正せよ！

組合：地域間格差是正で10,000円支給するなら、同じ考えで定期昇給額の逡減を撤廃せよ。定昇の格差是正をせよ。

会社：地域間の格差是正の話をしているだけである。

組合：会社は都合いいように使い分けしている。

会社：決してそのつもりはない。

組合：格差是正の観点に立て。

会社：定期昇給額の逡減は昇格意欲を阻害しない観点から設けているものである。変更する考えはない。

組合：逡減を撤廃しても、昇格時昇給額があるのだから、昇格意欲は阻害されない。

会社：会社としては昇格時昇給額だけだと、同じ等級に止まる社員が発生すると考える。

組合：全て格差が絡む回答である。

会社：格差是正を考えている。

組合：だから基準昇給額の逡減の撤廃も実施せよ。

会社：今は調整手当の地域間格差の是正の話をしている。

組合：同時に昇給額の逡減を撤廃して、定昇の格差を是正せよ。

会社：逡減を撤廃してしまうと、昇格意欲を阻害する。上の等級を目指して欲しい。

組合：みんな上を目指している。定昇に格差があることはモチベーションが下がる。JR東海労の要求の6,000円は世間相場である。定昇が400円はブラック企業そのものである。

会社：昇格を目指していただきたい。より上を目指すための趣旨で設けている。

組合：しかし、試験に落とされ続けている。

組合：みんな会社に一年間貢献しているのだから、定昇は一緒によい。定昇は全社員平等に実施するものである。

会社：会社としては昇格することで、より高い賃金を得てもらいたい。変更する考えはない。

組合：どの企業探しても、定昇400円はない。

組合：今回、調整手当10,000円支給される人は、社員全体の何割くらいいるのか。

会社：6割程度と考える。

組合：それ以外の4割の社員のことを考えろ。

会社：この社員は今まで支給されてきた。

組合：ベア10,000円で、なおかつ調整手当未支給者に10,000円支給ならわかるが、全体でベア1,000円で、調整手当未支給者のみ10,000円では納得いかない。

会社：12,000人が10,000円支給対象となることを考えてもらいたい。

低額の1,000円の陰にリニア建設費あり！

組合：ベアは1,000円は十分に出したと思っているのか。世間はベア10,000円前後は出している。ベア1,000円は精一杯出したと思っているのか。

会社：当社の今の経営状況だとか給与水準などを総合的に見ているし、世間相場なども見ており、不十分であるとは考えていない。経営状況は楽観できる状況ではないという認識を前提として、賃金の引き上げを示した。

組合：経営状況の楽観視出来ないことの一番の理由は何か。

会社：決算である。ニアリーイコールで輸送量である。収入がどれだけ戻ってきているかがポイントである。

組合：では、そこが一番であるならば、リニア建設を止めればよい。リニアがネックになっている。経営状況の陰にリニア建設が大きくのしかかっている。

会社：リニアがという話ではなくて、収入が戻っていない。

組合：収入が戻っていないと言うが、JR東・JR西でも同じことが言えるのにも関わらず、その上経常利益はJR東の3倍の利益がある。JR東は4,000円+ α 、当社はたったの1,000円であり、これでは全く頑張れない。

会社：1,000円を引き上げたという認識ではなくて、しっかりと基準内賃金で7,200円を引き上げている認識である。

組合：7,200円は平均である。しかし、一人一人を見るべきだ。過去、夏季手当について、最高益更新時にも「安定的支給ベース」で押さえ込んできた事実がある。今回は2.7ヶ月でユニオンは満額回答だが、2.2ヶ月4期連続の減収分の実損回復のために3.5ヶ月支給せよ。出せる体力は十分にある。人材確保のため、モチベーションを上げるためにベア1,000円は再考せよ。

会社：回答は1,000円引き上げるが、乗数4の確保、調整手当10,000円の支給するので、ベア1,000円を再考する考えはない。

4期連続2.2ヶ月の減額分 として3.5ヶ月を支給せよ！

組合：夏季手当について4期連続2.2ヶ月の減額分を戻すために3.5ヶ月を支給せよ。

会社：収入がまだ戻っていないと考えると、今回は2.7ヶ月が妥当と考えている。業績からして決して低いものではないと考える

組合：減額した分は社員に還元すべきである。

会社：減額した分と言うが、赤字であれば普通の会社は支給しないものである。それを2.2ヶ月であるが、支給し続けた。失ったとか補填などの性質のものではない。

組合：好調時、最高益更新、更新時にも安定的支給ベースで押さえ込んできた。

会社：その時々々の経営状況を考えて支給してきたものである。

組合：3.5ヶ月出せる体力は十分にある。プラス専任社員には50,000円の支給出来る再考せよ。

組合：調整手当の新設は賃金規程を変えるのか。

会社：そうである。

組合：賃金規程改訂ならば、協約協定期間となり支給開始はいつとなるのか。4月からなのか。

会社：配分での話である。できるだけ早く支給したい。

組合：ベア1,000円は専任社員はいくらになるのか。

会社：これも配分交渉での話である。

組合：新たな調整手当の名称は何か。

会社：まだ決まっていない。

組合：JR東海労の要求、10,000円のベア、定昇6,000円、夏季手当3.5ヶ月プラス専任社員50,000円の要求について十分に支給出来ると考える再考せよ。

会社：会社回答を変更する考えはない。

組合：対立を確認する。持ち帰り検討とする。

以 上