

業 務 速 報

NO. 1368

2024. 3. 9

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 斉藤 孝紀

2024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、第3四半期の大幅な黒字収益、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12,000円、夏季手当3.5ヶ月支給せよ！

本部は3月1日、「2024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9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12,000円、夏季手当3.5ヶ月の支給、プラス一人10万円支給、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、大幅な黒字収益、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。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4日（月）15時30分から開催されます。

＜主なやり取り＞

リニア建設続行、で何が厳しいと言うのか！

一律12,000円のベースアップは十分可能だ！

組合：第3四半期の収益は連結だと3,187億円、単体で3,006億円を計上した。

業績予想も上方修正した。その実績から今春闘ではベア12,000円を出すことは可能である。

会社：第3四半期で前年より増加している。しかし、輸送量は完全に戻ってきていない。新幹線が92%、在来線が90%であり、特に新幹線でのビジネス

の旅客が戻っていないので平日87%にとどまっている。そこを見なければいけない。当社における経営状況だけでなく経営環境の部分もある。経済月例報告から物価上昇であったりとか厳しい経営環境があると認識している。

組合：物価高もあり、2月6日に厚労省が発表した毎月勤労調査によると2.5%も減少していることからして家計を直撃している状況である。このことからして賃下げ状態になっている。物価上昇に追いついていない。であるから今春闘では12,000円を出せ。会社はビジネス旅客が戻っていないと主張するが、社会情勢として各企業がWEB会議やリモートを採用しているから、平日87%の数字に表れている。ここは87%を基準とするしかない。

会社：物価に関しては新賃金を考えるひとつの要素ではある。消費者物価指数もあるが、企業の経費に関わる物価指数も考えなければならない。経営環境としては厳しい状況である。一緒に考えなければならない。物価だけを取り立てて議論するものではない。87%においてはコロナ禍を経過して加速した働き方の変化とか労働力人口の減少があり、当社を取りまく環境の変化がある。だから、業務改革などを通じた経営体力の再強化が必要である。当社の経営環境を考慮しなければならない。新賃金と夏季手当についてもどのように考えていかなければならない。

組合：現在の輸送人キロは459億人キロは、最高益を上げた時、562億人キロだったので、超えることから経営状況は悪くないので、今の発言は成り立たない。当然12,000円のベアを出せる体力はある。企業物価指数は0.0である。消費者物価指数は2.2であるが、昨年では2.6であった。物価高に対応するためには2.2以上賃金を上げなければならない。第3四半期で利益剰余金が3,000億円積み込まれている。この3,000億円を社員に吐き出せ。

会社：経営体力などバランスを見ながら考えるべきものである。

組合：連合調査で月間消費支出は家族4人で35万3,421円である。このような数字も出ている。これで12,000円でも足りない認識であるが、満額出さなければならない。他産業と比較して運輸業は相当低いし、大きな開きとなっている。あまりにも低い。運輸業は31万7,554円となっており、高い所はレベルが違う。19万円の差がある。各企業は人材を集めるために初任給を上げている。名鉄も初任給を大幅に上げている。だから当社も上げていかないとならない。どっと上げるべきである。JRではJR東日本に抜かれているし、私鉄では東急・メトロ・東武・小田急にも抜かれている。物価上昇分は出すことは最低限のことである。2.2%のベースアップでは納得しない。

会社：人材の確保や社員の生活を確保する観点について、会社としてしっかりと賃金や初任給について競争力を保つ水準を考えていく。物価も考慮要素のひとつではある。それだけでなく経営状況・経営環境も見なければならぬ。決算を点で見るものでもないと考えている。そのような事も

考慮しつつ新賃金を考えていかなければならない。

組合：赤字の時は賃下げしてもいいと聞こえてしまう。

会社：当社は定昇を乗数4を確保している。

組合：35歳ポイントで2018年から2023年でベアは4,700円である。あまりにも低い。これをどう思うのか。

組合：インバウンドが好調であり、そこにシフトする考えはないのか。

会社：コロナ禍を経過して社会が変わりつつあるので、知恵出しをしながら稼いでいくことが大事である。

組合：ビジネス旅客が戻っていないから、賃上げをやらない理由にはならない。

会社：経営状況を見極めるひとつの見方である。

組合：今春闘で満額回答している企業も出ている。当社も充分も出せる体力もある。お金の価値が下がっているが、基本給を上げていかなければならない。定昇の額も最高で乗数44,800円では低い。6,000円は当たり前である。

会社：議論として基本給の引き上げについて従前と変わらない。基準内賃金を交渉の場で決めていくものだとして認識している。

組合：昨年、当社は1,000円のベアだったが、産業別で特に自動車は1万円以上であり、電機は7,000円だったが、スタートから格差がついているのに、1,000円と1万円ではより格差がついている。当社は収益が倍増しているから12,000円のベアは出せる。社員は大いに期待している。10年間のベア実施をトータルでも1万円満たない。格差を少しでも埋めるためにも12,000円のベアを実施せよ。社員を裏切らないために満額回答せよ。

会社：昨年定昇乗数4を実施、加えて基本給1,000円を引き上げた。調整手当見直しにより、地域間の格差の是正を行ってきた。社員全体の賃金を引き上げた。

組合：会社として経営状況は厳しいと言うが、収益を見れば決してそのような認識はない。

会社：最高益の水準にはないと認識しており、コロナ前には戻っていない状況である。

組合：定昇の4,800円も低いし、最高益を出した時もベアはたった1,300円だった。

会社：ベアを決める時に物価を含めた経済状況であったり、当社の賃金水準もあるし、いい決算だとしても先行きの経営環境を考慮して決めてきているものである。

組合：当社は収益に対しての人件費は他企業に比べて相当低い。20%もいっていない。

会社：業態によっても違う。一概に論ずることはできない。しかし、社員に還元していきたい。

組合：だから社員に還元せよ。

会社：人材は最大の経営資源と思うが、民間企業として配分していく。

組合：組合は当社の賃金水準は低いとの認識であるが、会社は高いと思っているのか。

会社：会社は高い賃金水準に達している認識である。

組合：どこと比較しているのか。

会社：比較については多面的に見て高い水準にあると認識している。

組合：東洋経済の賃金ランキングで年収部門で当社は500社の中に入っていない。情けない。

会社：新たに入ってくる人は年収ばかり見ているわけではなく、業務内容・社会的責務などを見て入ってくるのではないかと。

組合：東洋経済オンライン編集部で借金が多い企業ランキングで当社は5位にランクインされている。JR東日本が4位、1位がNTTとなっている。

組合：経営体力があるので、是非とも今春闘でベースアップ12,000円を出せ。

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：定昇が逡減する精度を撤廃せよ。合わせて1,500円×乗数4で6,000円の定昇を全社員一律に実施せよ。

会社：今の定昇制度で昇格意欲を持っていただく。必要な制度である。昇格へのモチベーションを持ち続けてもらうため、今の制度を変える考えはない。

組合：昇格時昇給額があるから昇格意欲は失われない。

会社：昇格時昇給額も昇格へのモチベーションのひとつである。定昇が逡減しない、一定額の定昇ならば、その等級に留まる社員が存在することとなる。

組合：連合の調査で35歳ポイントで2022年は315,600円、2023年は322,208円で6,608円上がっている。

会社：当社はモデルとしては、35歳総体で7,200円上がっている。

組合：1,000円のベアだった。

組合：定昇400円は寂しい。定昇が逡減する制度はおかしい。逡減する制度は、会社が格差拡大を承認や推奨していることになる。

会社：あくまでも昇格意欲を持ち続ける制度である。変える考えはない。

組合：昇格試験に受かればいいが、現実には落とされる。落とされ続けたらモチベーションが下がる。落とされる人を救わなければならない。

会社：昇格に向けて頑張ってもらいたい。

組合：部長表彰をもらった社員も落とされている。おかしい。

組合：組合としては昇格しなければ定昇が逡減する制度は、格差を生む者なので廃止せよ。

会社：制度を変える考えはない。

組合：対立を確認する。

夏季手当3.5ヶ月、一人10万円支給、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、4期連続2.2ヶ月だったので、実損回復を含めて一人10万円の支給、更に専任社員に5万円を支給せよ。充分出せる体力はある。

会社：結論手しては議論の上で決めていくものである。期末手当は新賃金よりかわ短期的に見られるものであり、判断できるものである。経営状況・経営環境、当社の公共性の高い事業をになっていることを踏まえて検討していくものである。

組合：短期的では第3四半期の収益を見れば充分出せる。

会社：新賃金よりは短期的に見れると言ったまでである。第3四半期の収益だけを見るのではなく、経営状況・経営環境も加味される要素である。

組合：噂で一時金の話も出ている。プラス10万円を支給せよ。

会社：初耳である。

組合：3.5ヶ月を出したとしても、2.2ヶ月が4期連続だったからそれでも足りない。とりあえず一人10万円を支給せよ。

会社：赤字の時も2.2ヶ月を支給した。社員の生活を考えて決断したことである。実損回復の考えではなく、赤字でも2.2ヶ月出したと捉えてもらう。

組合：最高益更新時、組合は認めていないが、安定的支給ベースを用いながら低額に抑えていた。安定的支給ベースを用いるならば、赤字でも安定的支給ベースで出すべきだった。

会社：前提として赤字だったからである。それでも2.2ヶ月支給してきた。

組合：会社は大きな理解を得られていると思わないでほしい。全社員が会社に騙されたと思っている。

組合：だから3.5ヶ月プラス一人10万円。専任社員には更に5万円を支給せよ。専任社員に5万円は、約1,000人いるので5,000万円である。充分出せる。

会社：特定の社員に支給することは考えていない。全社員にまんべんなく支給する考えである。

組合：自動車については年間臨給7ヶ月を回答している。一時金でも儲けている時は出すものである。しかし、当社は儲けてても出さない。

会社：ホンダがどのような経営環境にあることは言えないが、中長期的視点に立って判断することである。

組合：中長期的に考えるならば、どうしてもリニアに戻る。会社が出し渋ることは、全社員リニアがあるからだと思っている。リニアがなければバラ色の会社である。

会社：バイパスがなければ大変なことになる。

組合：バイパスなら北陸新幹線がある。

会社：東海道新幹線の経年劣化や大災害に備えなければならない。

組合：JR東海労の要求として、3月13日までにベースアップは12,000円、定

昇の通減制度を廃止して、一律1,500円×乗数4の実施で6,000円の定昇の実施、夏季手当3.5ヶ月プラス一人10万円、更に専任社員に5万円を支給せよ。社員は大いに期待している。

60歳以降の基本給を100/100とせよ！

組合：60歳以降の基本給を75/100から100/100とせよ。もっと原資を出せ。

会社：更に引き上げることは考えていない。

組合：頭打ちはモチベーションが下がる。

会社：長く働いてもらうために75/100としたものである。現段階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：60歳以降も定期昇給を支給せよ。モチベーションを持ち続けられる。給料は頭打ち、定期昇給もない、生活給もないでは、何もないことなので定期昇給を60歳以降も支給せよ。

会社：会社として60歳の年齢はある程度峠を越えていることは一般的である。他方、賃金はこれまで充分支給してきたので、それを踏まえて60歳以降の定期昇給は実施しない考えである。変更する考えはない。

組合：働く意欲を損なわないためにも、定期昇給は実施せよ。

組合：対立を確認する。

組合：60歳以降も生活給を支給せよ。専任社員も同じである。

会社：扶養手当についてもライフサイクルに入ることであり、60歳前まではライフサイクルの生活給として支給していた。この考えから60歳以降は支給しない。

組合：その考えはおかしい。60歳以降も働きながら生活している。

会社：総体として60歳前までライフサイクルに関して支払っている認識である。60歳以降は支払う必要はないと考えている。

組合：配偶者の扶養手当5,000円は余りに少ないし、馬鹿にしている。会社が言う世間相場なら1万円から2万円が相場である。

会社：女性参画の観点から廃止するところを5,000円残した。子供の扶養手当を厚くしたものである。5,000円は低い考えはない。

組合：なくても良いと言う考えはおかしい。女性社員は共稼ぎをしていると思うので不公平感はない。

会社：共稼ぎの女性社員は多いと思う。

組合：60歳以降、ライフサイクルの生活給について取ってしまう感覚が分からない。

会社：すでに支払っているとの認識である。

組合：そもそも基本給が低いうえに75/100になり、生活給もないでは生活は苦しい。

会社：生活給を支給する考えはない。

組合：対立を確認する。

C 1 等級へのB年限の新設をせよ！

組合：S 3 からC 1 への昇格試験に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の役目を負うので、S 3 からC 1 への昇格試験にB年限を新設する考えはない。

組合：昔はあったが、B年限を廃止した理由は何か。

会社：誰でもではなく、しっかり努力してもらってC等級になってもらう考えである。S等級は指導の役割があり、C等級は管理者の補佐という役割の違いにより、B年限を設けていない。

組合：役割は昔も変わらないので廃止する理由はない。

会社：誰でもなれるというものではない。

組合：C等級までは最低ラインである。

会社：どこで役割の差をつけるか。管理者の補佐なのでS等級と区別している。

組合：S 3 等級が多く存在して、定期昇給も400円になり、Wパンチを喰わされている。

会社：C等級はB年限ではなく、しっかりと合格してもらう。

組合：S 3 等級が頭打ちとなる。差別となる。

組合：B年限を設けないことは落とすためのものである。CとSでは相当な賃金格差となっている。

会社：落とすためでなく、B年限でなくCの資質を身につけてもらうために試験に受かってもらいたい。

組合：みんなそのような資質は持っている。

組合：昇格はあまりにも遅いのではないか。

会社：この場に馴染まない話である、昇格数について会社に裁量権があるので違和感がある。

組合：50歳に達した社員はC 1 等級にさせること。S 3 等級からC 1 への昇格試験についてB年限を新設せよ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

60歳以降も退職ポイントを加算せよ！

組合：60歳以降も退職累計ポイントの加算を実施せよ。60歳で辞めた人と65歳まで働き続けた人との退職金と同じではおかしい。65歳まで働いて会社に貢献しているのだから、退職金と同額では納得いかない。

会社：60歳で基本給が大きく変わることであり、60歳で辞める人の不利益をなくすためにポイントを加算しないものとしたのである。

組合：60歳で辞めた人と65歳まで務めた人の退職金がイコールはおかしい。働いて会社に貢献しているのだから、退職金のポイントを加算すべきである。

会社：会社としては60歳で退職をする人もいると思うので、その方々に不利益にならないようにしたものである。考えを変えることは考えていない。

組合：裏を返せば65歳まで働く人への不利益である。

会社：不利益ではない。

組合：65歳まで働くのだからポイントをつけろ。

会社：制度改正前では60歳定年制だったのでポイントが溜まりようがない。

組合：ポイントを加算しないことは60歳でさっさと会社を辞めろと言っているものである。

会社：60歳で辞める人への配慮である。

組合：納得いかない。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：シニア契約社員について、希望者全員を雇用せよ。70歳までの雇用努力義務について、どう会社は考えているのか。

会社：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。

組合：会社が認めた場合に限りのみ、雇用するとなっているだけである。

会社：制度があることが努力義務である。

組合：実績あつての努力義務である。話にならない。

会社：要請があつて会社が認めた場合、雇用することなので努力義務に適用している。

組合：70歳まで働く希望者がいた場合でも雇用しないことか。

会社：雇用しないではなく必要性を見極めて、諸要素を考慮して会社が必要と認めれば雇用することになる。認めなければ雇用には至らない。

組合：会社役員だった70歳の人もある。役員は出来て一般社員は出来ないのか。

会社：会社がまさに認めた場合に限り雇用する。現にシニア契約社員として活躍している方もいる。

組合：組合は希望者全員を雇用せよ。

会社：会社がみとめた場合に限り雇用する。

組合：これを採用すれば労働力不足の解消につながる。会社の業務上を最優先にして採用しませんと聞こえる。努力義務を怠っている。対立を確認する。

祝日手当の復活をせよ！

組合：祝日手当を復活させろ。かつてはあったが廃止をして、各割増率に振り分けたとしているが、実際に実感しない。祝日に勤務した場合、労働量が増加する。祝日出勤の特殊性がある。祝日手当廃止により年間10万円の減収である

会社：会社として広く社員に割増を増額して支給したものである。

組合：祝日手当の復活は全社員が望んでいることである。実際に祝日手当廃止により、新幹線の交番検査を今年の正月三が日に出勤させた。

会社：業務上の必要性があって出勤させたことであり、祝日手当がないから出勤させたものではない。

組合：詭弁を言うな。祝日手当があった時は交番検査の祝日出勤は皆無だった。祝日手当の復活は社員の願いでもあることから、今後も要求として出し続ける。

以 上