

2024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！

7,000円の賃金引き上げ、夏季手当3.0ヶ月分に不満！

本部は3月21日「2024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。団体交渉では、まず、会社回答のベア35歳ポイント11,100円のまやかし回答を追及しました。本部は「7,000円の賃金引き上げと夏季手当3.0ヶ月分は不満である。業績は、第3四半期までは大幅な収益を上げている。これまでの業績が上昇し続けていることは、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12,000円の賃金引き上げと3.5ヶ月分の夏季手当満額回答、一人100,000円の支給、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」と会社を追及しました。

会社は、「35歳ポイントの基本給を7,000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、業績は好調であり、充分に出せる体力はある。要求に対して満額支給すること」と更に追及しました。

しかしながら、会社は、社員の生活よりも抑制姿勢を固持し、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。

以下、申し入れに対する回答と主な議論の内容です。

申第11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12,000円引き上げること。

【回答】

令和6年度新賃金については、3月12日に回答した通りであり、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6年度新賃金については、3月12日に回答した通りである。

3. 2024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、一人100,000円を支給すること。加えて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6年度夏季手当については、3月12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》

ベア12,000円実施は充分可能だ！

組合：会社は35歳ポイント純ベア7,000円を回答したが、これは組合要求からは大きな乖離があるので再申し入れ行った。連合の今春闘中間発表から見ても、会社は7,000円回答は充分に出したとの認識か。

会社：35歳ポイント7,000円のベアと定期昇給の4乗数実施、B級地の調整手当5,000円引き上げて15,000円とする。この3つを合わせると、35歳ポイント基準内賃金15,900円を引き上げた。世間動向を踏まえてではあるが、当社の経営状況・経営環境を踏まえながら基準内賃金を上げた。

組合：だから世間と比べて、遜色ないという認識か。

会社：世間と比べてという意味で言うと、当社の経営状況・経営環境を踏まえて賃上げを判断した。基本給の7,000円の部分は政府の管理目標を踏まえて、物価高に充分に見合うだけの賃上げ水準を今回実施している認識である。

組合：組合の要求はベア12,000円である。定期昇給についても最高でも4,800円であり、定期昇給は低い額である。

会社：35歳ポイントで4,800円となる人が多いということで、4,800円としたものである。

組合：4,800円の人が多いか少ないかを、会社は明らかにしないので分からないが、定期昇給額4,800円自体もあまりにも少ない。そもそも定期昇給が逡減することが問題である。400円の人も存在するので、逡減を撤廃し1,5

00円×4でみんなが6,000円の定期昇給を享受することが理想である。最高の4,800円は世間に比べれば相当低い。

会社：定期昇給の逡減は、昇格意欲を持ってもらうために実施している。変える考えはない。当社の賃金水準は世間を見ても高い水準に達している。今回の回答は十分な賃金になっている認識である。

組合：ベアに関して連合の調査結果を見ると、安い所でも大半は1万円は出している。最高で35,000円を出している企業もある。7,000円は少ないから最低でも1万円から12,000円に合わせなければならない。7,000円とした理由は何か。

会社：連合の集計は定期昇給も含めて、賃上げの形で全体でいくらということであり、7,000円だけを切り取って見るのではなく、当社の賃上げ15,900円と見るべきである。

組合：ベアの額だけを見ると当社は低い。

会社：ベア額だけを見るのではなく、賃上げ全体を見るべきものである。

組合：連合の中間報告では5.28%と報告されている。当社は4.8%である。政府の要請は5%以上としている。昨年賃上げの率を超えるために5%以上としたものである。

会社：昨年を上回るとの発言と認識している。

組合：しかし、0.48%も開きもある。そこをどう見るかということである。3月19日に日銀の金利金融政策の解除により、これからどうなっていくのかも見なければならない。住宅ローンも含めて、再申し入れたのだから会社は再考せよ。我々の置かれている状況、3月19日以降変わってきているので再考せよとなる。

会社：金利の金融政策解除されるということで、物価上昇したとしても新賃金を決める要素の1つであることは間違いないが、当社の経営状況・経営環境を見極めて、当社の公共性を加味しながら長期的視点に立って判断しなければならない。金利政策解除が経営環境についてどう影響をしっかりと見ていかなければならない。しかし、今回は35歳ポイントで定期昇給も含めて基準内賃金は15,900円を増額としたものである。

A級地の調整手当も増額せよ！

組合：しかし、東京地区で勤務する社員は調整手当が上がらない。

会社：そうである。

組合：それでも会社は11,100円上がるかのようにプレス発表した。昨年と同じことを繰り返している。どのようにマスコミにレクチャーしているのか。

会社：回答書の中身をレクチャーしている。定期昇給4,800円である。35歳ポイントの基本給が7,000円アップする。調整手当B級地に5,000円増額すると伝え、総額35歳ポイントで15,900円と発表している。マスコミの受け取

りは様々である。

組合：11.100円と出しているが、全社員が上がればいいが、全社員ではない。

会社：そうである。

組合：イカサマなプレス発表である。

組合：何故、東京だけなのか。東京の不動産・物価が一番高い。B級地に勤務する社員は恩恵を受けるが、東京で働く社員は恩恵を受けない。物価上昇は全体で起きているのだから、A級地も上げなければならない。東京だけが割が合わないとの声である。社員の声である。調整手当の地域格差を縮めるといって、負担がかかっているのは全社員である。差別である。

会社：去年は調整手当に関しては、そういう側面があったが、今回B級地5,000円の増額は昨年同様、当社の事業内容が拡大しているので地域をまたぐ異動もあり、社員の思考変化も起きている。賃金の面からも対応するというので、調整手当の支給額の差を埋めるために、今回も実施するものである。A級地にも物価上昇に対応できるだけの賃上げをしていくものと考えている。

組合：全然理解できない。

会社：会社として事業領域が拡大していくので、地域毎の調整手当の差をまず埋めていきたいと考えている。A級地の調整手当を下げるのではなく、B級地の調整手当を増額して格差を縮小して、全体の処遇を高めるものである。調整手当の増額がないA級地には基本給7,000円の引き上げを行うことで定期昇給を合わせて賃上げを行うことが回答である。

組合：調整手当は何のために支給しているのか。

会社：地域毎に地価の差もあるので、それに対応するために調整手当がある。事業領域を拡大していくと社員の思考に合わなくなるために、賃金面で対応していくものと考えているので、格差を解消していく。

組合：矛盾する。例えば東京と静岡の地価は一緒かとなってしまふ。

会社：そこを否定しているわけではなく、会社として新たに対応する必要性が出てきたので対応している。地価だけではなく業務領域の拡大によって社員の思考の変化に対応するために昨年と今年、B級地の調整手当を増額したものである。

組合：東京で働く社員は地価や物価が上がっているのに、何で増額とならないのかとなる。負担率が増大することなので社員は納得しない。

会社：差を埋めるために実施しているものである。

大幅な黒字収益から社員へもっと還元せよ！

組合：コロナが5類になり経営状況は良くなっていると思うが、まだ不安材料があるのか。

会社：経営状況としては第3四半期を見れば黒字にはなっている。しかし、そ

の中身を見ると新幹線の輸送量では平日で9割を切っている。経営環境で言えば、コロナ禍があって生活様式の変化について会社に対応する必要が出てきている。経営体力の再強化をはかるのが今であると考えている。

組合：航空会社も同じ条件を経過しても、今春闘では1万円から12,000円を回答している。条件は一緒である。

会社：コロナ禍の経営状況は違う。

組合：JALは満額回答し、社員に応えている。当社は違う。

会社：満額回答には労使関係も起因する。

組合：ユニオンは1万円要求だったが、回答も1万円だったら満額回答となる。今の時期にしか満額回答を出せない。会社は毎年毎年、賃上げを抑制するために経営状況・経営環境を理由にして低く抑え込んでいる。

会社：賃金については経営状況・経営環境を考えなければならない。

組合：35歳ポイント15,900円で社員18,000人かけても3億円位でないか。

会社：3億円ではないと思うが、賃上げだから毎月毎月に関わってくる。詳細を持っていないので答えられない。

組合：会社は当然はじていると考える。

会社：賃上げは毎年、固定的に費用として会社にかかってくるものである。計算をした上で、まさに会社のどういう経営状況にあって、そのことを入れながら検討していくものである。

組合：当社は年間の人件費は15%~16%ではないか。他企業は倍近い比率であるからもっと出せとなる。20%を切る企業はない。

会社：業態にもよる。

組合：JR東日本・JR西日本は30%台である。一人あたりで言えば、ずば抜けて稼いでいるので社員に還元せよ。

会社：社員に還元せよと言うが、経営が安定的に行っていないと実現できない。JR東海という企業が経営状況・経営環境・経営体力等を考えながら行って行かなければならない。そのことが安定的にあって、はじめて社員に還元できると考えている。

低額の賃金回答の陰にリニア建設費あり！

組合：交渉の中で賃上げは今後につきまとうもので、夏季手当一時金は考えやすい部分と会社は主張した。その意味では組合要求の3.5ヶ月支給は充分に出せる

会社：3.0ヶ月と回答させて貰った。3.0ヶ月の数字に対して会社の想いとしては、経営状況で新幹線の平日では90%を切っている状況であるが、状況が回復していく中で社員の努力、頑張り、安全安定輸送に尽力して貰った上での3.0ヶ月としたものである。最大限に報いる形で支給する。

組合：仮に輸送量が100%となればベア1万円や2万円、夏季手当4.0ヶ月を支

給することになるのか。

会社：将来どういう経営状況・経営環境にあるかにかかっているし、今後議論するものである。

組合：長期的観点からリニアに投資しなければならないから、賃金や一時金はことごとく抑えようとする。

調整手当・特地手当支給は人材確保のため！

組合：B級地の調整手当増額は人材確保が目的と考える。

会社：人材確保の観点もある。

組合：素直に人材確保が理由であると言えればいい。

会社：転勤して静岡・名古屋に赴任した時に、月例賃金が大きく変わることなく働いて貰う。社員の思考に関わる部分である。

組合：調整手当増額は人材確保のためであると言えればよい。

会社：地区をまたぐことはモチベーションを高く持って貰うためである。

組合：明らかにプロ大対策である。

会社：プロ大だけではない。業務領域によりケアしなければいけない部分となっていると会社として認識している。

組合：リニア山梨実験センターの車両基地に働く社員に、特地手当40,000円支給も人材確保のためと考える。現場でも山梨で多く辞めていると聞くので引き留めるために特地手当をつけたと考える。

会社：一要素としては出てくると思う。それだけではなく現地で働いている社員のモチベーションを高く持って働いて貰うためである。現実に通勤の不便を伴っているし、生活環境にも対応のために支給するのである。

組合：離職の歯止めという意味であることが実証された。

会社：離職というよりも社員の意欲高く働いて貰うものである。

今年もイカサマ新賃金回答に抗議する！

夏季手当3.5ヶ月を支給せよ！

組合：今回の回答は社員への負託に充分応えた回答と認識しているのか。

会社：会社として新賃金について経営状況・経営環境を考え、社員への還元として充分に負託に応えたものと認識している。

組合：JR東海労としては社員の負託に応えた金額ではないと考える。

組合：今回も回答について、東京地区は4,100円が出ないのに、あたかも出るような回答の仕方はマヤカシの回答に抗議する。

会社：メニューの3項目めのB級地調整手当5,000円を増額支給とするので、B級地の人は増額することを分かっていただけの。

組合：3月12日16時のプレス発表したが、11,100円や15,900円の具体的内訳の

説明したのか。

会社：11,100円や15,900円の内訳は資料に記載しているので、正しく理解できない形にはなっていない。

組合：調整手当4,100円相当引き上げとなっているから、東京の人は思い込んでしまう。

会社：組合にもしっかりと伝えている。社員には勤労情報でしっかり掲示し周知している。

組合：調整手当を賃上げの中に入れること自体がおかしい。別枠の事柄である。

会社：基準内賃金の引き上げのことなので何ら問題ない。

組合：調整手当改訂は協約協定改訂に関わる内容である。

会社：あくまでも基準内賃金の引き上げなので、調整手当の改訂についても入ってくるものである。マスコミにも誤解のないように説明している。

組合：マスコミはあくまで定期昇給とベースアップを取り上げる。調整手当改訂を入れるから誤解を招く。

組合：モデルとして定期昇給4,800円はおかしい。4,800円の人もいれば、4,000円や400円の人もある。

会社：そうである。

組合：ならばモデルでなく平均で示すべきである。

会社：35歳ポイントで見た時に4,800円が一番多いので、4,800円としたものである。

組合：実際には4,800円ではない。そこもイカサマである。

組合：だから定期昇給が逡減する制度は撤廃せよ。

会社：プレスの方を議論しても、意味がないことである。

組合：純ベア7,000円は低い。JR東海労の要求通りベア12,000円、定期昇給逡減撤廃し一律1,500円×乗数4の実施、夏季手当3.5ヶ月と一人100,000円支給、更に専任社員にプラス50,000円支給を要求し、交渉してきたが回答は変わらないのか。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認し、持ち帰り検討とする。

以 上