

2025年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 ベア・夏季手当など 再度満額を要求！

本部は3月4日、2025年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する第5回団体交渉を開催しました。今回は、組合掲示板の設置と、ベア、定期昇給、各種手当、昇格制度などについて再度議論しました。

会社は、私たちの組合員・社員の切実な要求を受け止めることなく、不誠実な回答に終始しました。

〈主なやり取り〉

組合掲示板撤去は協約違反だ！

組合：労働協約16条では、設置5名、撤去1名とは謳われていない。1名でも掲示板の管理はできるし、宣伝、報道、告知と謳われている以上、掲示板を設置すべきだ。掲示板は組合活動の重要なツールだ。

会社：掲示板は1つの便宜供与だ。貸与するかしないかは会社の基準による判断だ。どの組合も同じ条件だ。その基準については、労使で議論すべきものではない。

組合：労働協約16条の条文により判断すべきだ。1名であっても掲示板を付けるのは当然だ。

会社：16条には「会社の許可を得た場合」としている。許可の基準は会社が定める。

組合：1名になったという判断は、24協定によるものか。

会社：24協定等に基づいて、会社が適切に対応している。

組合：それはおかしい。二重加盟の場合はどうするのか。

会社：二重加盟とは何か。

組合：J R 東海労と J R 東海ユニオンに所属している。

会社：24協定等に基づいて判断している。組合費は払っているのか。

組合：東京第二運輸所に3人いることは、幹鉄事に口頭で伝えた。24協定で組合費を引いていない人は2人いる。手集めだ。会社の判断は24協定なのか。

会社：24協定等で判断している。

組合：「等」とは何だ。

会社：24だけではなく、等だ。等は言う必要はない。1名以下ではないという証明が必要だ。

組合：会社が1名だと判断したことは、一方的に言っていることだ。

会社：地方の幹事間でお伝えした。

組合：組合員の数をどう確認したのか。24だけか。等と言うなら、等をハッキリさせろ。

会社：この場で言う必要はない。

組合：労使関係で掲示板が貸与されている。設置も撤去も会社が判断すると言うのだな。

会社：そうだ。

組合：撤去する際、2名以上いると主張したときに、等はどう判断したのか。

会社：逆に2名以上いる具体的なことを教えてもらいたい。しかし、組合はできなかった。

組合：組合は3名いると申告している。逆に組合員を証明せよと言うなら、証明の仕方を提案せよ。名前をあげたら差別される。この間の歴史が証明している。

会社：そのような事実はない。裁判でも会社の主張が通っている。

組合：組合が裁判の内容を話すれば、会社はいつも「裁判の話はしない」と逃げる。なぜ今回は、会社が裁判の話を持ち出したのか。この間の裁判で、会社はいつも「組合所属は分からない」とウソを証言してきた。なぜ掲示板になると、組合所属が分かるのか。結局は24だ。等とは言っていない。今、未組織労働者が労働組合に加入しても、会社から妨害を受けるから、社会的に二重加盟などが多くなっている。会社はそれを認めないことを確認し、対立を確認する。

35歳ポイントの賃金は実態とかけ離れている！

組合：回答する定昇は4,800円を基本として計算しているのか。

会社：平均金額をお伝えするつもりはないが、回答はモデル賃金である。35歳ポイントのモデルは4,800円で計算している。

組合：35歳のモデルの昨年の基本給は31万800円。高卒の人が全員昇格試験に1発合格として、35歳時で29万1,200円の計算になる。プロ大では、30万5,800円になる。35歳ポイントの数字をどこではじいたのか。総合職を相当数組み入れないと、31万円にはならない。

会社：詳細は言えないが、35歳ポイントは高卒で計算した数字だ。

組合：初任給17万9,100円スタートで計算して、2万円も違いが出ている。

会社：新賃金回答後なので、18万4,400円になる。昇格時昇給額もベアで上がっている。18歳から17回定昇があるので、そのような数字になる。何かの平均値ではない。会社はウソをついていない。

組合：仮に31万800円だとして、1発合格の人だけである。1発合格の人は限りなく少数だ。ほとんど数回落ちている。そうすると、特定の人のモデルなのか。

会社：高卒の多くの人が昇格すると想定してつくったモデルだ。

組合：つまり、実数ではないということか。

会社：昇格は最短合格ではない。平均的に出した数字だ。大半の人はモデル賃金でもらっている。

組合：昨年の初任給18万4,400円と言うが、今の35歳の人には初任給はもっと少ない。

会社：ベアがあるので毎年引き上げている。

組合：今の35歳の人が18歳からの計算で始まらないと、数字がおかしくなる。

会社：それは関係ない。

組合：今35歳の人には初任給は16万くらいだと思うが、ベアが無いときもあった。1発合格としても計算が合わない。

会社：今の令和7年度に入社して、35歳になったときにどうなるかというモデルである。17年前に入社した人は、ベアをもらって、享受している。

組合：ベアの算出は等級により差が付けられているが、それは計算に入っているのか。

会社：昇格時昇給額で賃金改訂しているので、上乗せしてある。

組合：C1等級の人は、35～39歳のスパンで、約33%で3,459人いる。わずか3分の1以下だ。S等級が滞留している。50歳以降の定昇は400円（100×乗数4）だ。賃金は少なくて済む。若いうちにC等級にしないとダメだ。

会社：50歳になるまでにC等級にしないという恣意的なことはやらない。

組合：昇格制度そのものが良くない。昇格しなければ賃金が上がらない。希望が持てない制度だ。

会社：主任は職制上における立ち位置なので、適切な数でなければいけない。職制のピラミッドの中の主任だ。数は会社が決めるもので、全員をC等級にするとかB年限を設ける考えはない。会社としては、主任層を大事にしたいということで、人事・賃金制度の見直しでC3等級の新設を提案した。

組合：実態はそうっていない。400人の職場でC等級は40人くらいしかいない。1割であまりにも少ない。後輩を指導すべきの人だ。技術継承

のためには、もっと増やすべきだ。

会社：4月以降、人事考課の結果を見ていくことになる。その指針として、C等級に求められる能力を会社として開示していくので、皆さんも努力してもらいたい。

組合：職場毎に技術力を高める課題がある。その割に主任が少なすぎる。昇格計画数からして、計画通り合格しているのかも疑問だ。

会社：計画は、計画通りに適切に行っている。概ね、どの等級も使い切っている。

組合：使い切っていると言い切れるか。

会社：概ね。

組合：概ねの基準が分からない。

扶養手当の減額はやめろ！

組合：2022年の調査によると、家族手当を支給している企業は75.3%である。今回の提案で、賃金原資がショートするのかもしれないのかどちらなのか。

会社：持ち出しはある。持ち出しの大半は子ども手当だ。その他、別居手当や出産祝い金がある。

組合：夫婦と子ども1人など、減額になる人もいる。基準内賃金を基準外賃金にするからだ。

会社：単体でみればそうだ。個別に違いが出る。

組合：不利益になることをして良いのか。

会社：補償措置を設ける。配偶者が働いてもらうための3年の準備期間がある。それ以降は、社会保険を気にせず働ける。世帯収入としては上がっていく。

組合：3年後には不利益が生じる。なぜ、基準内賃金に入れないのかだ。

会社：ボーナスに影響する基準内賃金である。働きによらないものによって支給の額が決まると、子どもがいないとか、独身の社員からすると「何だ、それ」となる。

組合：ならない。

会社：6～7割の人が扶養手当をもらっていない。その人たちがどう思うかである。

組合：手当欲しさに子どもを2人つくろうとは思わない。

会社：子ども手当も出産祝い金もある。世帯収入は増える。

組合：理由があっても奥さんが働けない場合もある。制度によって不利益になる人を出しても良いのかということだ。

会社：原資の再配分という考え方なので、トータルで考えた場合、育児のみではなく、介護、治療、転勤が発生した場合でもカバーできる制度にする。

組合：介護、治療は別問題だ。

会社：提案の目的は、意欲をもって、安心して長く働けるための制度である。

育児だけを捉えてもらっては困る。

組合：それは焦点をぼやかしている。減収を問題にしている。

会社：トータルで考えてほしい。

組合：総原資はどれだけ上積みになったのか。

会社：相当な額だ。

組合：配偶者手当を付けている企業は55%ある。

会社：女性の社会進出を促進する上では、配偶者手当を頼りにするのではなく、働きに行くことが大事だ。お国のためにもなる。

組合：配偶者手当の廃止で社員は満足するのか。

会社：月5,000円の手当だ。こんなのすぐペイしていまう。一般的には、共働き世代は約7割、当社は約6割である。

組合：それは、生活が苦しくなった証左である。

社宅料金を安くせよ！

組合：一般的に社宅の賃貸料は、周辺の相場と比較すると、1～2割である。社員に還元すべきだ。

会社：4万5,000円程度だ。東京はもともと高い。

組合：社員は躊躇する。買えなくて泣いている。社宅料金が安ければ、家を持つために貯蓄できるが、この料金で、しかも2倍ともなれば無理だ。

会社：資産形成に努めてもらいたい。若年層に安く提供するのが理にかなっている。

組合：給与の3分の1が家賃だ。負担は大きい。S等級以下の人は安くするなどの措置はどうか。

会社：家賃目当てに昇格しない人が出てくる。

組合：昇格した方が良いに決まっている。

勤務の特殊性から祝日手当を出せ！

組合：祝日手当は勤務の特殊性から設けるべきだ。せめて正月3ヶ日は付けるべきだ。JR東日本は付けている。特殊性ということは会社が回答したことだ。

会社：特殊性は、現行の職務手当に含まれている。

組合：それは屁理屈だ。非現業などの人は正月休みだから良い。正月に働かざるを得ない人のことを考えろ。そんなことをするから、昇格試験制度と同じように、嫌気がさして会社を辞めていくのだ。乗務員は不規則勤務で、食事したくてもできないのだ。食事手当の要求をしたが、そういう意味も含まれている。一般サラリーマンと同じような考えは持たな。幹鉄事の運輸営業部長は、乗務員を小馬鹿にした言動をしている。食事時間も取れな

い中、社員食堂は全廃だ。特殊性を考慮して社員を大事にせよ。食事を抜けば健康問題にも発展する。食事手当を支給している企業は約2割だ。従業員300人以上の企業で社員食堂がある企業は48%だ。健康面でもメリットがある。特殊性を考えれば手当を付けて当然だ。

会社：食事手当の要求が物価高のみではないことは理解できたが、現行において、手当を支給する考えはない。社員食堂も運営できない。特殊性があることは一致している。制度改革では特殊性を踏まえて職務手当を設定しているので、変更する考えはない。

組合：職務手当に特殊性が含まれていると言うが、改正前の方が手当が多かった。

会社：減額分は補償措置をした。下がったことは切り離して考えてもらいたい。令和2年の制度改革では、手当を日額から月額にしたが、総体的には下がることのないように見直した。

組合：今の人たちにとっては、余りにも安すぎる。

改めて、満額回答を要求！

組合：年休は法的に5日付与しなければならないが、5日もらっていない人がいる。5日以下の人は13.6%いる。

会社：その調査は間違いではないのか。会社は5日間は付与している。申し込みが無い場合は、会社が指定している。もともと、年休が無い人もいる。

組合：会社として調査した方が良い。

日本生産性本部の統計によると、60歳以降の賃金カーブの見直をしない企業は80%である。

会社：下げるところを上げないのも含まれるのではないか。どちらか良いのかということになる。

組合：55歳から見直すと言っているが、実感がない。

通勤手当で自腹を切っている人がいる。年間1万円未満が26%、平均額は年間3万7,919円である。どうにかせよ。

会社：内容は承知している。

組合：ベアを要求通り満額回答せよ。

会社：議論の上、決定する。

組合：経営体力からすれば、充分出せる金額だ。ベア1万8,000円、定昇は逡減撤廃で、1,500円×乗数4で6,000円、夏季手当3.5ヶ月+10万円、専任社員は更に5万円を支給せよ。調整手当をゴチャ混ぜにしイカサマ的な回答をしないようにすること。

会社：回答の準備ができ次第連絡する。

以 上