

好調な業績！夏季手当3.5ヶ月を支給せよ！

第5回賃金引き上げ・夏季手当団交開催

本部は、3月8日第5回賃金引き上げ・夏季手当団体交渉を開催しました。今回は闘争63号の3項目にある「夏季手当3.5ヶ月の支給」と「再度、ベア2000円の要求」を強く求めました。会社は「好調な業績だけで夏季手当に反映できない」「ベアについても長期債務の返済など厳しい状況である」「安定的な支給を考えているので業績連動的な支給は考えていない」など好調な業績を支えてきた社員の努力に対して応える姿勢ではありません。

主な議論は以下のとおりです。

夏季手当3.5ヶ月は十分に支給できる！

組合：J R 東海の好調な業績からすれば当然、夏季手当に反映できるはずである。

会社：安定的な支給を念頭において考えている。好調な業績だからすぐに夏季手当に反映するとはならない。

組合：過去最高益を上げている。社員に還元することは当然である。

会社：長期的に見て安定的な支給を考えれば厳しい状況である。

組合：安定的な支給というなら何ヶ月を考えているのか。

会社：社員の努力、期待も含めて2.7ヶ月である。

組合：これまでの好調な業績からみてもベースとなる2.7ヶ月は低すぎる。

会社：東海労は期末手当について業績連動型にせよということか。

組合：業績連動型にせよとの要求ではない。しかし、最高益の業績を上げているのであるから夏季手当3.5ヶ月の支給は当然の要求であり支給すべきである。

会社：繰り返すが業績だけで要求してもらっても議論にならない。安定的な支給を維持していくことの方が社員は望んでいると考えている。

組合：過去最高益を支えてきたのは社員である。今こそ努力してきた社員に応えなければ仕事に対する意欲が低下する。夏季手当3.5ヶ月の支給は十分に可能であり、また、支給すべきである。

再度ベースアップ 2000円を要求！

組合：会社は、長期債務の返済等を理由にベースアップは厳しいと明らかにしているがこれまで4年間業績好調にもかかわらずベアゼロである。過去最高益の状況でベアゼロは認められない。

会社：長期債務の返済、安定的な支給を考えると業績が良いからといって即ベアに反映できるとは考えていない。

組合：これまでも議論してきたがベースアップの大きな要素として業績がある。今年度の業績においてベースアップができないのであればどのような状況ならベースアップができるのか。

会社：当社の賃金水準は千人以上の企業と比べてみても高い水準であることなど様々な要素を総合的に判断していく。

組合：社員の働き度から考えれば当然である。労働分配率を見ても他企業では50%ぐらいであるがJR東海は20%を超えるぐらいであり他企業からみても非常に低い水準である。

会社：労働分配率だけで判断するのは間違いである。物件費など総合的に見てもらいたい。

組合：労働分配率はベースアップを要求していく上で重要な位置付けを持っている。また、他企業の動向を見ると電機関係を中心に業績が回復している企業はベースアップをおこなう動向である。

会社：他企業では業績が悪いときに基本給の減額などしているのでJR東海と同一に比較はできない。

組合：JR東海はこれまで業績が回復しているのではなく順調に業績を伸ばしてきているのであるから、なおのことベースアップをするべきである。

会社：これまで業績において基本給の減額などもししていないし、定期昇給も実施してきている。賃金水準を上げてきている事実を認識してもらいたい。

組合：これまでの業績を見れば定期昇給は当然であり、むしろ4年間ベースアップをおこなわないことが問題である。再度、ベースアップ2000円、夏季手当3.5ヶ月の支給を強く要求する。

以 上

以上のような議論をして第5回の賃金・夏季手当交渉を終了しました。次回は会社からベア、夏季手当の回答となります。職場からのたたかいと結合して、ベア2000円・夏季手当3.5ヶ月獲得に向け奮闘しましょう。