

「新しい人事・賃金制度」の実施を前提とした 600円の賃金改善回答を撤回せよ！ 期待外れの夏季手当2.9箇月回答を撤回し上積みせよ！

「新賃金・夏季手当回答」再申し入れ団体交渉

3月24日、本部は闘申93号（18年度新賃金と夏季手当の回答に対する再申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。

本部は、「未だに新しい人事・賃金制度の移行方が明らかになっていない状況において、実施を前提とした600円の賃金改善は認められない」「過去最高の業績にもかかわらず、夏季手当2.9箇月は認められない」などと主張し、会社に回答撤回を迫りました。しかし、会社は「新賃金、夏季手当とも会社を取り巻く経営環境、世間相場などを総合的に判断したもので撤回する意志はない」と私たちの回答撤回の要求を拒否しました。

主な議論経過は以下の通りです。

《闘申93号に対する会社回答》

1. 2006年4月1日から6月までのベアゼロを撤回し、年度を通じてのベースアップを行うこと。

【回答】世の中における雇用・賃金をめぐる環境が変化するなかで、当社を取り巻く経営環境、当社の賃金水準、物価動向、世間相場、社員の頑張りなどを勘案し会社として判断したものであり、回答を撤回する意志はない。

2. 平成18年7月1日実施予定の「新しい人事・賃金制度等」の移行方は、いまだ提案されておらず、実施を前提としての回答を撤回すること。また、なぜに移行後の基本給に一律600円の賃金改善を行うとしたのか明らかにすること。さらに移行前の基本給に一律600円の賃金改善を行うこととどのような違いがあるのか明らかにすること。

【回答】世の中における雇用・賃金をめぐる環境が変化するなかで、当社を取り巻く経営環境、当社の賃金水準、物価動向、世間相場、社員の頑張りなどを勘案し会社として判断したものであり、回答を撤回する意志はない。また、労使で議論している「新しい人事・賃金制度等」の趣旨を踏まえ、54歳以下と55歳以上の賃金格差をできる限り少なくすることを考慮して、新制度の移行後

に全社員に反映出来る賃金改善としたものである。

3. 夏季手当の「2.7+0.2箇月」は、期待はずれもいいところである。少なくともここ2年を下回っての回答を撤回し上積みをする事。

【回答】夏季手当については、平成17年度の業績を反映しつつ、会社発足から20年という節目の年を迎えるにあたって、新たな気持ちで社員一人ひとりがより高い意識のもとに、一層の努力と研鑽を行うことを強く期待して回答したものであり撤回の意志はない。

4. 回答時における組合側団交委員の出席数は、最低でも2名とすること。今回の勤務解放の措置について反省すること。

【回答】今回に限らず、勤務時間中の組合活動については、労働協約等の定めに基づき適切に取り扱っている。

なぜ7月1日からの賃金改善なのか！

組合：7月1日から移行後の基本給に一律600円の賃金改善を行うということについて、「54歳以下と55歳以上の賃金格差をできる限り小さくすることを考慮した」と回答しているがそれが理由か。

会社：それだけではない。「新しい人事・賃金制度等」の趣旨を踏まえている。

組合：若年層の賃金を底上げさせたいということが趣旨ならば、回答した一律では矛盾するのではないか。

会社：それは貴側の主張か。

組合：主張ではない。そもそも、私たちは「新しい人事・賃金制度等」の撤回を申し入れている。

会社：ベアだと54歳以下と55歳以上との格差が生まれる。7月1日から賃金改善を実施すれば格差が小さくなる。

組合：54歳以下と55歳以上の賃金格差を小さくすると言うが、私たちが要求しているように55歳以上の社員も54歳以下の社員と同様に扱えばいいではないか。なぜ7月1日から実施するのか理解できない。

会社：7月1日からの賃金改善が適切と判断した。

組合：賃金改善という言葉は交渉においても使っていなかったが、ベースアップと違うのか。

会社：16日の回答時にもやりとりをしたが、また聞くのか。賃金改善は、ベア（賃金改訂）とは違う。

組合：違う理由は何だ。

会社：7月1日以降は基本給表の書き換えをしないからである。

組合：ベアとか賃金改善という言葉だけにこだわるつもりはないが、基本給が一律600円引きあがれば賃金水準はアップする。しかし、今回の回答は「新しい人事・賃金制度等」の移行方も明らかにしておらず、まして妥結もしていない状況において、移行後の基本給に対して一律600円の賃金改善を行うということは認めることはできない。7月1日以降がどうなるかわからないなかにおいて、移行後に60

0円賃金改善すると言われても判断できない。今回、600円を出した根拠は何か。
会社：総合的に判断した。
組合：経営環境・賃金水準・物価動向・世間相場・社員の頑張りなどいくつかの判断要素を明らかにしている。600円を出したのは、いくつかの要素の中でもどれなのか。
会社：総合的に判断した。
組合：7月1日からの600円の賃金改善回答を撤回すべきだ。
会社：回答は撤回しない。

2.7箇月というベースは認めていない！

組合：今回初めて夏季手当の回答表示が2.7+0.2箇月となっている。2.7という数字は、交渉においても議論しているがベースなのか。
会社：そうだが、安定支給ということだ。
組合：交渉においても主張したが、2.7をベースにすることは認めていない。
会社：2.7箇月は安定支給のためのベースと考えている。
組合：過去最高の収入・収益をあげているにもかかわらず、2.9箇月では期待はずれもいいところである。昨年、一昨年を下回る回答は認められない。2.7をベースにすると、+0.2が過去最高の業績の反映として考えられるがあまりにも少なすぎる。これでは、これから業績がいくら良くても2.9箇月以上は出ないことになる。回答は撤回し上積みすること。
会社：回答は撤回しない。

団交委員は最低でも2名確保せよ！

組合：16日の回答時の団体交渉は1名だけの出席だった。回答日はある程度わかっており、事前に日勤にするなど勤務手配は出来たはずだ。
会社：幹事間で連絡を取り合って誠心誠意対応した。貴側の申し入れに、今回の勤務解放の措置について反省することとあるが、誠心誠意対応しているにもかかわらず反省しろと言われてたら心外である。
組合：回答日は予想がついていた。団交委員を日勤にして待機させれば2名は確保できた。

以 上

「新しい人事・賃金制度等」の移行後の基本給一律600円の賃金改善は、改悪である「新しい人事・賃金制度等」の実施を前提としています。したがって、本部は回答の撤回を申し入れました。併せて、期待はずれの夏季手当2.9箇月回答も撤回を申し入れました。しかし、会社は「撤回しない」と私たち回答撤回の要求を拒否しました。本部は持ち帰り検討としています。