

賃上げ「600円」はあまりに低い！ 夏季手当3. 2ヶ月分支給せよ！ 再申し入れに対する団体交渉開催

第5回賃金引き上げ、夏季手当団交

本部は3月27日、申33号（2007年度新賃金と夏季手当及び諸要求の再申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。

本部は「好調な経営成績や他企業の賃上げ額からみて、600円の基準内賃金引き上げや、3. 2ヶ月分の夏季手当はあまりに低く、J R 東海労の要求に对应していない。また旧賃金制度での定昇額より定額である」などと主張し、新賃金回答などについて会社に再考を要求しました。しかし会社は「昇格時昇給額を旧制度よりも大幅に引き上げている。夏季手当は、当社の成績や賃金水準等を総合的に勘案して判断した」などと、J R 東海労の再申し入れに一切応えませんでした。

会社回答と、主なやり取りは以下の通りです。

《申33号と会社回答》

1. 賃金について

- (1) 「35才ポイントの基準内賃金を定期昇給とは別に600円引き上げる」という回答は、J R 東海労の要求とはかけ離れて低いものである。600円すべてを基本給に充当し、定期昇給4,800円（基準昇給額1,200円に標準乗数4を乗じて得た額）を加えても、5,400円である。

これは旧賃金制度の定期昇給額より低い金額である。まさに新賃金制度が、いかに賃金抑制のためのものであるのかを露呈したものであるといえる。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

昨年7月に実施した新しい人事・賃金制度は、頑張った者により報いることを目的とし、昇格時昇給額を旧制度よりも大幅に引き上げるなど、昇給額を先渡しする前提で設計しているものであり、社員のモチベーションにも寄与するものであると考える。つまり、定期昇給額のみを取り上げて比較するのではなく、制度全体として論ずるべきであり、貴側の主張するように新制度が賃金抑制であるという見解は失当である。

- (2) 600円の賃上げを容認するものではないが、すべて基本給に配分することがベースアップの基本である。したがって、全組合員一律600円すべてを基本給に配分すること。
- (3) 会社は「600円の内容については配分交渉で」と説明しているが、具体的な配分交渉の進め方、配分の考え方などについて明らかにすること。

【回答】 (2、3 同じ)

配分についてはまず、会社側の回答に対して妥結してからの話である。

2. 夏季手当について

- (1) 夏季手当についても、賃金同様に低額に抑えられている。先の団体交渉において、「2. 7ヶ月」の根拠について、会社は「安定的支給の数値である」と見解を示した。この、「安定的支給」は好業績時における手当抑制の口実であり、認めることはできない。

今年度の業績は、過去最高だった2005年度に匹敵し、その好業績をつくりだしたのは組合員であり、組合員に還元すべきである。夏季手当は、3. 2ヶ月とすること。

【回答】

夏季手当は、当社の成績や賃金水準等を総合的に勘案し、会社として判断したものであり、貴側の主張する3. 2ヶ月とする考えはない。

3. 専任社員の雇用条件・労働条件について

- (1) 高齢者雇用については、希望するもの全員を雇用することが法律の主旨であると理解している。したがって、意欲ある組合員すべてを雇用すること。
- (2) 専任社員として新たに雇用される場合の基本給は、格差をつける必要はまったくない。したがってJR東海労は、専任社員の基本給の改善を求めたのである。現行の3段階におよぶ格差を是正し、国などの制度を含めて最良の条件で基本給を設定すること。

- (3) 会社は、「『高齢者交番』の導入など、専任社員の労働条件を改善すれば、当然現職がその分を補うことになり、現職の労働条件が悪化する」と主張している。しかし、その事は必要要員を確保すれば解決できる問題である。「ハーフタイム」や「高齢者交番」を導入することで高齢者が働きやすい条件を整えることは企業としての社会的責務である。したがって、必要要員を確保し専任社員の労働条件の改善を図ること。

【回答】 (1、2、3 同じ)

過日の交渉の中で述べたとおり、現行の枠組みが妥当と考える。

《主なやり取り》

600円の賃上げはあまりに低い！！

組合：基準内賃金を600円引き上げるという会社の回答は、残念といわざるを得ない。

会社発足20年、経営も順調そのものであり平成18年度の決算も一昨年決算に匹敵するものである。期待をしたが「600円」であった。世間を見れば1000円出しているところもある。J R 東日本も900円である。蓄えてきた会社の体力からすれば、J R 東海も最低でも1000円は出せる。

会社：定昇だけを切り取って議論するべきではない。当社の賃金水準は高い。

組合：基準昇給額が11年目からは100円になる。昇格すればというが、管理者にはならない社員もいる。S 3 等級以降は「B 年限」もない。ベースアップが基本給を押し上げる。再考を求める

夏季手当 3 . 2 ヶ月を支給せよ

組合：夏季手当については「2 . 7 + 0 . 2 5」という回答であった。「0 . 2 5」はどのような意味を持つのか。

会社：会社回答の要旨のとおりである。

組合：会社回答と J R 東海労の要求とは、まだ「0 . 2 5」の開きがある。ボーナスについてもいい水準にあると会社はいうが、それは支給を押さえる口実にしか聞こえない。3 . 2 ヶ月分支給せよ。

会社：そういう人もいるかもしれないが、それは穿った見方である。また当社は「安定的支給」ということを考えている。

専任社員の労働条件を改善せよ

組合：基本給20万円と国から支給される分とトータルでやっていけるということは、基本給が16万、18万円の専任社員も20万でもいいということである。専任社員での採用は新たな出発である。基本給に格差をつけないこと。

会社：そうはいっても60歳は到達点でもある。インセンティブといった面もある。

組合：必要要員を確保して、「高齢者交番」等を導入し専任社員の労働条件を改善すること。

会社：「必要要員を確保すれば解決できる」というのは当たり前ではある。しかし鉄道業は出面を確保するのが宿命である。当社の社員の年齢構成、少子化などを考えれば要員の確保は難しい。この間やれることはやってきた。

組合：労働条件を整えれば専任社員を希望する人は増える。

会社：未来永劫「高齢者交番」等を導入しないとはいってない。制度が始まったばかりであり、制度の「定着化」を念頭に置いている。

以 上