

ベア3,000円を実施せよ！ 定期昇給額の逡減はやめろ！

第2回賃金引き上げ、夏季手当団交

本部は2月28日、申7号（2月12日提出）に基づき、賃金引き上げ、夏季手当の第2回団体交渉を開催しました。今回はJ R 東海労の要求に対し1項目ずつ会社が回答を行い、第1回団交で示された「会社の考え方」とJ R 東海労の要求の4項までについて議論を行いました。会社の回答と主なやりとりは以下のとおりです。

《J R 東海労の要求と会社回答》

1. 2008年4月1日以降、基本給を組合員一律3,000円引き上げること。

【回答】

別途議論して回答する。

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,700円とし、経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

3. 超過勤務手当の1時間あたりの単価のうち、D単価を150/100に改善すること。

【回答】

現行の割増率は、世間の実態から比較しても遜色のない水準にあり、現段階では改訂の必要はないと考えている。

4. 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

5. 2008年度夏季手当は基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分とすること。また成績率の運用は公正・公平に行うこと。

【回答】

議論のうえ、別途回答する。成績率の増・減の適用については、いわれるまでもなく公正・公平に実施している。

6. 専任社員の雇用条件・労働条件について、以下のように改善すること。

(1) 専任社員として再雇用を希望する者は全員採用すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) 「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

(3) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。

【回答】

専任社員の基本給については職責に応じて3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については、在職老齢年金、高齢者雇用継続基本給付金といった公的給付を含めた総収入額として合理的な額を設定している。

(4) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、1年以上300,000円、2年以上650,000円、3年以上1,050,000円、4年以上1,650,000円、5年以上2,500,000円とすること。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 専任社員の労働条件について、賃金と年齢を考慮したものとする。具体的には、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番などを作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同等に勤務する意欲、及び能力を有する者を採用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容を勤務体系にすることは考えていない。

(6) 専任社員が私傷病により就業できない場合で雇用契約を終了する場合は、180日欠勤しなお就業できないと認めた場合とすること。

【回答】

そのような考えはない。

(7) 福利厚生については、社員と同等とすること。また、職務乗車証を交付すること。

【回答】

職務乗車証は福利厚生ではなく、職務遂行上の必要な範囲内において交付しているものである。専任社員に対して、通勤区間以外の職務乗車証をする考えはない。

7. 回答は、3月14日までに行うこと。

【回答】

別途回答する。

《主なやりとり》

会社の考え方について

「堅め」を理由に賃金抑制は許されない

組合：「中央リニア新幹線」については「収入を相当堅めに見積もって自前で建設する」ことを決定した、としている。今後毎年、約1兆5,000億円の収入を確保していくということだ。ところが前回の団交で示された賃金引き上げに関する会社の考え方では「今後の景気動向は極めて不透明・・・輸送量が前年を上回るなど堅調に推移しており・・・社員一人一人の奮闘によるところが大であると考えているが・・・今後については楽観視できない」としている。「堅め」と「楽観視できない」は矛盾している。

会社：景気動向について「楽観視できない」というのは間違いではない。矛盾しない。今後の景気動向をおいてもリニア開業まで約1兆5,000億円の収入を確保していくという堅めの想定をしているということである。

組合：堅く稼げるのであれば、最低でも昨年並みのベアはできる。3,000円のベアもできる。「堅め」を理由に賃金抑制は許されない。ベア実施も含めて「堅め」でなければならない。

会社：JRの成り立ち、公共事業体であること、賃金の世間水準などを考えると、3,000円は突出した数字だと考える。

組合：「賃上げをして消費拡大を」という考え方があるが、これについてはどう考えるか。

会社：そのような考えもあるが、JR東海の賃金は現行でも消費に回せるだけの賃金を出していると考えている。

組合：「諸手当を含めた賃金水準は大企業を上回る水準」「期末手当の水準は世間的にみて相当高水準」と表現しているが、どういうことか。

会社：35才ポイントでみて、従業員1,000人以上の企業の賃金水準を超えている。他の年齢ポイントでもそうである。期末手当については、支給月数あるいは支給額での表示があるが、月数でいえば年間6ヶ月近く出している企業はそうないということ。

組合：「期末手当の水準はほぼ上限」とはどういうことか。

会社：今の水準は出せるところまで出していると自負している。今後の業績はわからないが、業績がいいから7、8、9ヶ月出すとはならない。これ以上の上乘せは難しいのではないかと考えている。

1. 2008年4月1日以降、基本給を組合員一律3,000円引き上げること。

組合：会社は今後の景気動向を分析して、ベア実施に慎重にならざるを得ない理由にしているが、それは労働者にとってはベアを求める理由である。ガソリン・灯油の値上げ、味噌・醤油・麺など様々なものの価格が上がっている。生活は苦しくなる一方である。ベア 3,000円を要求する。

会社：今まではデフレだったが賃金を下げなかった。当社は物価連動の賃金ではない。

組合：我々は生活水準を上げるために賃上げを要求している。

会社：物価が上がったから、即賃上げとはならない。

組合：3,000円 かは別として、今年ベアを実施する考えはあるのか。

会社：絶対ないとはいえないが、慎重にならざるをえない。

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律 1,700円とし、経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。

組合：昨年の交渉の場において会社は、昇給したければ頑張って管理者になればいい、と考えを明らかにした。しかし、頑張っても全員が昇格できるわけではない。最高でも 4,800円の定昇額で昇給額の幅は経過年数とともに小さくなる。基準昇給額を一律 1,700円として、一定の定昇額を確保すること。

会社：新人事・賃金制度の考えに沿ったものと考えている。昇格にはB年限もあるし、昇格時の昇給額を大きくしている。

組合：基準昇給額 1,200円にいくらか上乗せすることも考えていないのか。

会社：今のところ考えていない。

組合：組織というのはピラミッド型なのだから、昇格するかしないかは別として、頑張っても全員が昇格できるわけではないし、管理者になりたくない人はなりたくないのだし、主任になりたくない人はなりたくないのだ。基準昇給額を一律1,700円として、昇格しなくても一定の定昇額を確保すること。

会社：昇給額が逡減していくのが、今はベストだと考えている。

3. 超過勤務手当の1時間あたりの単価のうち、D単価を150/100に改善すること

我々の要求は休日労働をなくすための要求である！

会社：現行の135/100という率は極めて妥当と考える。中労委のデータによると、150/100以上出している企業は全体の4%、135/100が66%となっている。JR東海においては特休でも135/100の割増率なので、極めて高い支給と考えている。

組合：JR東海労は、休日出勤一般を否定しているのではない。一方的に休日出勤を指定していることが良くないといっている。そういうときは150/100の率で超過勤務手当を払えばいいのだ。D単価が上がったら、休日出勤を認めるのではない。休日労働はなくすべきものである。あえてD単価アップを要求しているのである。

会社：今のところ、135/100の割増率を変えるつもりはない。十分に休日労働に報いていると考えている。

組合：我々の要求は休日労働をなくすための要求である。

4. 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。

組合： 新人事・賃金制度への移行に伴って減額された分を補償しようという主旨のものが補償措置額のはずである。

会社： そうである。

組合： 制度移行後に休職して復帰した場合、補償措置額を支給しなくなるとはどこにも書いてない。

会社： 休職した時点で調整手当の級地が変わる。通達には書いてある。

組合： 介護休職、病気休職など様々休職制度はあるが、休職して復帰したら賃金の下がるのはよくない。休職の制度が活かされなくなる。それを防ぐためにも休職後も補償措置額を支給するべきである。

会社： 移行時のルールである。新制度に従ってやっていく。

組合： 制度の運用を変えて、休職して復帰した人に対しては補償措置額を支給するべきといっている。

会社： そのような考えはない。

賃金引き上げ要求について、以上の様にやりとりしました。会社の回答は「そのような考えはない」「現状で十分報いている」などと、誠意のない回答です。

第3回団交を3月5日に行います。主に、専任社員の雇用・労働条件の交渉になります。

組合員の皆様のご意見をお寄せ下さい。

以 上