

## ベアゼロ回答を撤回し一律7,700円上げよ！ 2.95夏季手当回答を撤回し3.2ヶ月とせよ！

### 第5回賃金引き上げ、夏季手当団交

3月27日、本部は第5回賃金引き上げ、夏季手当の団体交渉を開催しました。3月18日に会社のベアゼロ回答を受けて、本部が再申し入れをした申に基づいた団体交渉です。ベアゼロ回答を撤回し、7,700円の賃上げ獲得、夏季手当3.2ヶ月の満額獲得のために会社に強く迫ってきました。

#### （再申し入れの内容）

1. ベアゼロ回答を撤回し、基本給を全組合員一律7,700円引き上げること。
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。
3. 安全・安定輸送を支える社員の努力に応えるために、2.95ヶ月とする夏季手当の回答を撤回し、3.2ヶ月分とすること。

#### 【会社回答】

1. 2. 3項目とも、その様な考えはない。

### 定期昇給額は低水準だ！

組合：第3四半期の決算では、1,200億円を超える純利益が今年度末には予想されているが、賃上げできる体力について会社の認識はどうか。

会社：瞬間風速で見るのか、長い目で見るのかという考えがある。会社は、一時的な利益だけで賃上げはしない。世の中の経済の動向、経営環境、賃金水準の数字だけを見て判断するものではない。

組合：他の企業はベースアップをした企業もある。定期昇給は、大手企業では6,000円から7,000円でJ R 東日本の定期昇給は約6,600円だ。J R 東海は4,800円であり低額だ。

会社：生涯賃金で見れば、昇格した時にはかなりの額を上げている。

組合：定期昇給の水準は、他社と比べて低い水準である。

会社：試験を受けて昇格すれば賃金は上がっていく。

組合：合格しなければ上がらない。

## 賃金議論にはなじまない！

組合：J R 西日本の役員報酬においては、代表取締役が10%減、取締役は5%減となった。会社は役員報酬については検討しないのか。

会社：賃金議論としてはなじまない。株主総会で決定することである。

組合：株主総会では、取締役会での案を承認する場だ。検討する姿勢があるのかを聞いている。

会社：賃金交渉では論議する内容ではない。

組合：認識は、どうかと聞いている。

会社：議論にはなじまない。

組合：社員が汗水流して働いたお金である。現場から吸い上げてきたお金である。それを話をしない。そういうことにはならない。

会社：ここでは話をしない。

組合：再考する考えはないのか。

会社：ない。

組合：対立を確認する。

## 全く不透明な人事賃金制度だ！

組合：定期昇給の4,800円は低い、この制度では、高齢者が不利になる。

会社：生涯賃金として考えている。

組合：3年ごとに昇格していく社員を念頭に置いているということか。

会社：損をすることはない。試験は高齢者でも受験ができる。昇格をすれば給与は上がる制度となっている。年を取っている人が損をするという制度ではない。

会社：35才ポイント制で示している。18才、高卒で標準的に上がって17年間勤務した社員はS 2になる。

組合：制度がはじまってからまだ3年しか経っていない。憶測である。現実には35才の社員は存在しない。

会社：そうではなくて、標準的に昇進してS 2等級となる。

組合：35才ポイント賃金は昇格前提の基準である。基準昇給額を一律1,700円とすること。また、昇級基準額を撤廃すること。

会社：新しい人事賃金制度は頑張ったものが報われる制度であるのでそのような考えはない。

## リニア建設資金のため減額か！

組合：2008年度の決算では1,240億の純利益を上げる予定である。儲けた分は社員に還元するのは当たり前である。

会社：収益が上がったからといって、期末手当を上げるものでもない。

組合：要求した一時金を払う体力は十分にあると考える。株主の配当は上げている。

会社：株主の配当は人件費を引いてから出しているものである。

組合：株主の配当は上がって、ベアゼロでは不満である。夏季手当に反映させよ。

会社：配当は成果配分とは違う。会社を運営していくために資金を出しているのが株主である。業績に期末手当は連動したものではない。

組合：業績に連動したものではないと言うが、事実において収益が上がったとして、期末手当を上げている。愛知万博の時も出した。

会社：頑張っている社員に報いるために2.95ヶ月とした。

組合：「回答に当たって」の中に「東海道新幹線バイパス計画の着実な推進に向けて、すべての社員の一層の奮起が必要であるとの観点に立って、2.95箇月とした」と記しているが、リニア建設のために資金が必要だから2.95箇月としたということか。

会社：そのような趣旨ではない。普通に捉えてほしい。

組合：あえてリニアについて書いている。その様に理解している。

## 特別加算がなぜ諸手当等の改訂なのか！

組合：定期昇給の特別加算であるが、「諸手当等の改正」となっている。これは、賃金規程23条の改正ではないか。なぜ諸手当等となるのか。

会社：賃金の回答と合わせて回答した。賃金規程23条となる。

組合：賃金規程の条文は変更になるのか。

会社：そうだ。

組合：特別加算は基本給に関わるものであり、手当ではない。

会社：組合の意見は聞いた。

組合：現等級経過年数6年以内と7年以上を区切りに分けた理由は何か。

会社：特別加算は特に優秀な社員に与えるものであり、適切であると判断した。

組合：特別加算の原資はあるのか。

会社：ない。人数をあらかじめ決めるということはない。

組合：努力した社員が報われるということだが、透明性を持たせるために、判断基準はあるのか。

会社：会社が認めた社員ということである。

組合：運用はどうなるのか。

会社：以前と比べて、大幅に増えることはない。

本部は、この回答に対して対立を確認し団体交渉を終了しました。会社の姿勢は、職場で汗し、休日出勤にも協力して収益を上げてきた組合員の努力に全く応えるものではありませんでした。この協議に踏まえ、妥結については持ち帰り検討することとしました。

以 上