

業 務 速 報

NO. 745
2011.3.3
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 加藤 光典

2011年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第3回団体交渉

業績は上がった、社員の努力の賜だ！

ベア・夏季手当満額支給せよ！

専任社員の採用条件を撤廃すること！

配偶者の手当を10,000円とすること！

3月2日、2011年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求について第3回団体交渉を開催し、冒頭、第1回団体交渉に臨むにあたっての「会社の考え方」について疑問点の確認をし、今回はベースアップ、定期昇給、夏季手当、配偶者手当、専任社員の採用条件について議論しました。

会社は、景気の先行きの状況、世間相場、中東情勢、J R 東海の賃金水準が高いことを理由にことごとく要求に対して難色を示しました。本部は、景気の回復の兆し、上方修正をした業績予想に踏まえ、会社には十分支払い能力があることからベースアップ、定期昇給、夏季手当の要求満額支給などを迫ってきました。

状況は好転、3,700円の支払い能力は充分ある！

組合：冒頭第1回団体交渉で、会社は考え方を明らかにしたが、そのときの内閣府の1月の月例経済報告と比べ、2月の月例経済報告では「足踏み状態を脱しつつある。軒並み経済は良い方向になる」となっている。日銀総裁も「回復の兆し」と、良い方向になっていると言っているが、そう

いう認識はあるか。

会社：景気が良くなるような兆しがあるのかもしれないが、昨今中東情勢が不安定であり原油確保の高騰が懸念されている。将来景気は楽観的に上がっていくとは考えていない。

組合：会社は、賃金引き上げを押さえるために悪い条件を出している。

会社：押さえるためではない。

組合：高速道路の値下政策、羽田空港の発着枠の拡大を理由に、業績がマイナスになると年末手当のときの議論で言っていた。しかし第3四半期の業績を見るならば逆に業績はプラスに転じている。

会社：業績に与えるものは様々な要因がある。羽田空港の発着枠の拡大の影響がどの程度かは分からない。一番大きく影響するのは景気である。

組合：J R 東海を利用する海外のお客様は、ものすごく増えている。

会社：海外のお客様は尖閣の事件で減っている。観光客は減っている。

組合：実際に乗っている。営業対応で英語を話さなければならない。外国語手当を付けてもらいたいくらいだ。ホームでも海外の多くのお客様が写真を撮っている。会社はマイナスになると言っていたが実感は違う。その分が業績にも反映している。

組合：業績を会社は前々年度と比較するが、前々年度は史上空前の営業利益であった。

会社：単体であれば、2番目である。

組合：22年度の通期の営業収益も、至上3番目の予想である。

会社：連結では日本車輛などの収益もある。単体で見えていくべきである。

組合：それにしても高い水準である。

会社：高い水準にはあるが、当社の経営状況を見るには単体として見ていくのがふさわしい。

組合：経営状況はかなり戻ってきている。社員の努力が大きい。

会社：社員の努力はある。努力をされている認識である。

組合：賃金水準が相当高いと言っているが、特にJ R 東海が突出して高いのではない。労働条件の側から高い水準だと言われたが、J R 東海の労働条件が高いのではなく、周りが悪くなっているから高く見えるのだ。

会社：賃金センサーといわれる、日本で一番大きな統計の指標から見てJ R 東海の水準は高いと評価している。

組合：決して労働条件が良くなったからということではなく、周りが悪くなったから高いだけである。

会社：高い水準です。高くない根拠はあるのか。

組合：年休が入らない等がある。労働条件も良くなっていない。

会社：人事賃金制度があるが、確実に毎年賃金は上がっている。

組合：毎年下がっているという感覚だ。過去の制度と比べれば下がっているということだ。

会社：他と比べてと主張したから、下がっていないと述べただけである。賃金を凍結した会社もある。

組合：上がり方自体も少なくなっているではないか。
組合：人件費が昨年度は５％減っている。
会社：社員の年齢構成が変わっている。
組合：年齢構成が変わったとはどのような内容か。
会社：人件費に占める割合もある。制度が変わることもある。どういう根拠か。
組合：人件費が下がっているということは、その分余裕ができたということである。
組合：内部留保が昨年で１．６兆円あるといわれている。
会社：全てが会社の余裕というものではない。減価償却とかいろいろなことがある。会社として必要な時のためのものである。
組合：会社が必要とするものとして、労働力、働く人、そういう人って必要で大事だろう。
会社：それはある。
組合：会社には余裕があるという認識である。会社にとって必要な社員がやる気を出させるために使うべきだ。
会社：賃金は、世間相場や物価、会社の業績を検討して決定していく。ベアは難しい。
組合：１月よりも２月は景気がよくなっている。羽田の影響は出てきていない。
会社：改善はしてきているが、見通しは見えてきたが、楽観視できない。

組合員一律3,700円引き上げること！

組合：業績は間違いなく上がった。
会社：昨年よりは上がったが、万々歳ではない。前々年よりは低い水準に間違いはない。3,700円は困難だ。平成17年の単体の営業収益にも満たない。
組合：しかし、近くまできている。努力をしている大事な社員である。満額支給することだ。社員がこれからも頑張るよう、内部留保があるのならば出せるはずだ。
組合：社員の苦労を会社は認めているのか。
会社：強く認識している。
組合：３月期の決算で業績を上方修正している。
会社：単体の営業収益は上方修正はしていない。
組合：2010年の３月期は下方修正をした。十分3,700円のベアは出せる。
会社：当社の賃金水準は高い。
組合：トヨタは定昇だけだが、その額は7,300円である。
会社：賃金制度が違う。
組合：ＪＲ東海は最高でも4,800円である。まして定昇は試験に合格しなければ４年目から下がっていく。
会社：制度で昇格時には昇給額は上がる。ベアは困難な状況である。

組合：経済の立て直しをするためにもベアは大事である。まずは1企業からやらないと、みんなが共倒れとなる。

会社：ベアをやらなくても当社の賃金水準は高い。当社は長期安定的な雇用をしている。ことさら率先して国の景気回復に寄与する考えはない。1,000人以上の企業と比べても相当高い水準にある。

組合：高い水準とは具体的にどのようなことか。

会社：厚生労働省賃金構造基本統計調査・センサスによると120%ということである。

組合：平均賃金は、一般経済誌のランクにJR東海の名前は出てこない。

会社：一般誌の統計がどこから取ったのか疑問である。

組合：デタラメな情報ではないと考える。

会社：他社との比較は難しい。きちんと比較のできるセンサスで比較している。

組合：水準が高いから、ベアを上げないということか。

会社：世間水準とか世の中の動向、景気などを判断して決定していく。

組合：社員には賃金水準が高いという実感が無い。

会社：十分高い水準である。

組合：賃金水準が高いから、出さないという主張にしか聞こえない。社員の努力というならば、内部留保もある。社員も頑張る。社員が頑張ればさらに業績は好転していく。

組合：出せる要素はあるのか。

会社：原資ということか。支払い能力か。

組合：そうだ。

会社：支払い能力はある。しかし様々な要因がある。

組合：社員に優しく、前向きに回答せよ。

会社：経済動向もある。

組合：社員にもっと還元せよ。

会社：景気の動向、原油の値上げ等総合的に判断して厳しい状況にある。

組合：今年度、定期昇給が4,000円になる人もいる。3,200円の人もある。その減った分も含めて支払い能力と余裕があるのならば、満額支給すること。

会社：支払い能力があるから、支払えば良いというものではない。

組合：役員報酬も高額のままである。株主配当も変わっていない。人件費も14%である。松本副会長もNHKに行った。その分の報酬の余裕もある。ベア3,700円を支払うべきである。誠意ある回答をすること。

基準昇給額一律1,200円標準乗数4を完全実施せよ！

組合：今年度は、定期昇給が4,000円と3,200円になる人がいる。4,800円受けられない人が半数はいる。

会社：制度の話である。そういう制度である。

組合：社員がやる気を無くすことになる。

会社：試験に受かろう、頑張ってやろうという前向きな社員もいる。
組合：前向きにやっても全員は合格できない。落ちる人の気持ちが分かるか。
会社：不合格者は発生しうるが、昇進数は十分出している。
組合：落ちれば落胆する。その気持ちが分かるか。まさに会社にとって損失である。制度に問題がある。
会社：昇進試験そのものを否定するということか。
組合：試験に落ちたら4,800円の昇給にならない人が出る。制度を変える考えはないのか。
会社：制度を変える考えはない。
組合：落ちた人にとってはダブルパンチである。
会社：奮起してもらおうことだ。
組合：同じ仕事をしていて努力しているのに、たまたま試験が受からなくて4,800円にならない。3年経ってどんどん減っていく。今年度は4,800円とすること。
会社：給料は確実に上がるわけである。下がるわけではない。
組合：上がり方の話である。将来は400円になる。
会社：B年限になれば合格する。
組合：B年限が無い人もいる。最終的には試験に合格しなければ400円だ。
会社：合格できなければそうなる。
組合：4,800円から比べたら減である。今年は1,600円減の人もいる。そういう人の気持ちが分かるか。
組合：定昇は実施するのか。
会社：協約に書かれている。標準乗数4以内で実施する。
組合：4は実施するのか。
会社：分からない。議論を今している。
組合：4は完全実施である。
会社：従来はやってきた。そこは会社が決定する。
組合：まだ決定しないけれど、そういう方向で考えているということで良いか。
会社：…
組合：それとも言えないのか。4,800円に満たない人もいる。一生懸命頑張っている人はやるせない気持ちになる。逡巡は撤廃すること。
会社：逡巡は、奮起をしてもらって頂きたいという願いを込めている。
組合：定期昇給は4,800円の完全実施をすること。

業績に見合った夏季手当3.2ヶ月を支給せよ！

組合：通期予想も上方修正され、業績もアップしたことから夏季手当3.2ヶ月を支給せよ。
会社：ボーナスについてはこの間も議論しているが、貴側のとの議論や、賃金水準をベースに考えている。

組合：業績もアップし、十分に支払能力もあるのだから3.2ヶ月を支給せよ。

会社：組合の要求の根拠は何か。

組合：組合員の要求である。会社の業績、生活実感からの要求である。

 昨年の冬のボーナスは、要求より0.3ヶ月押さえられた。社員は苦勞している。会社として十分出せる金額である。そういう観点である。

会社：単体営業収益では平成17年度にも及ばない状況であり、厳しい状況である。去年から見て回復はしているが、17年から見て高いものではない。

組合：去年は2.8ヶ月であった。

会社：去年2.8ヶ月だから2.8ヶ月がベースではない。当社は夏は2.7ヶ月をベースとして安定的支給をしてきた。

組合：2.7ヶ月は、13年度を基準にしているのか。13年度以前に2.7ヶ月2.9ヶ月のベースについて議論をしてきている。これは最低水準ではない。

組合：業績が上がれば、ボーナスも当然上げるのではないか。

会社：それもかんみしたものとなる。

組合：好調の時は2.7ヶ月や2.9ヶ月と主張するが、不調の時は下げると主張している。好調の時は安定的支給と言って主張し押さえ込んで、不調の時は下げますと言うのは詭弁である。そのようにしか聞こえない。好調の時はベース、ベースなどと言わないで出せばいい。

会社：安定的な支給がベースだとして議論をしている。

組合：不調の時は下げると言っている。それでは安定的な支給ではない。

会社：絶対下げないというものではない。

組合：ならば好調の時は出すべきだ。当然今年は昨年よりも上回る。

会社：業績連動を施行するならば、去年の水準は一昨年より約1割落ちた。そうなれば1割下げるという議論になる。

組合：平成13年度から比べれば業績は上がっている。会社がベースと言っている13年だ。今年は当然上げるべきだという主張をしている。

会社：今年は上がっているが、3.2ヶ月は極めて厳しい数字と考える。21年度は業績が下がった。業績連動はしていない。社員の奮起、努力に応え2.7プラス0.1ヶ月で2.8ヶ月とした。業績が上がったから上げるという単純な話ではない。

組合：安定的支給を主張するが、業績がアップしているのだから付加価値はあるだろう。

会社：付加価値はあるから当然検討をしていく。ただ、3.2ヶ月は厳しい。平成17年の単体の営業収益には達しない。

組合：ほぼ近くなっている。

会社：単体の営業収益で見ていく。経常利益等は変動するものである。社員の努力は認める。単体収益や賃金水準を見て検討を行う。

組合：冬は2.9ヶ月であったが、3.2ヶ月支給だとして、17億円増えるだけだ。気前よくどんと出せば、社員のやる気につながる。JR東海の未来がかかっている。

会社：2.9ヶ月で35才ポイントで913,500円であり、十分高い数字であった。余

程生活に困るというものではない。

組合：3.2ヶ月を支給するだけの支払能力はあると考える。3.2ヶ月支給は、社員の努力に応え、やる気を起こすカンフル剤である。

会社：賃金水準、様々な労働条件についても社員に十分応えている。業績や今後の景気の見通しも含めて検討していく。

組合：世界に冠たるJR東海会社は、社員にやさしくあたたかい会社作りの一環として夏季手当3.2ヶ月支給せよ。

成績率の運用で不当労働行為は止めよ！

組合：会社は成績率の運用で公正・公平に実施していると回答しているが、年末手当において、大阪第二運輸所で組合員20名中10名の組合員が減額された。ここに公正・公平だと言えるのか、甚だ疑問である。偶然と言うことはあり得ないだろう。

会社：そこに貴側の組合員がどれだけいるのかはわからない。

組合：たまたまとでもいうのか。

会社：たまたまではない。根拠を持ってやっている。

組合：たまたま20人のうちの10人がその理にかなったということか。

会社：組合所属で減率などやっていない。

組合：20人中10人だ。こんな偶然があるか。

会社：減率された方はいるが、協約を締結されている組合に対しては、協約に基づいて運用をしている。

組合：20人中10人ということは、恣意的に添乗して恣意的に指摘して恣意的にカットしている。そうでなければこのような現象になるわけがない。

組合：一生懸命乗務すればするほど恣意的に添乗されて、恣意的に指摘されて恣意的にカットされることに、ものすごい矛盾を感じる。

会社：恣意的な添乗はない。

組合：恣意的でなければ20人中10名なんてあり得ない。

会社：そのようなことはない。

組合：乗務しなければ添乗もないし、カットもされない。乗務すれば添乗され指摘されカットされる。ものすごい矛盾だ。一生懸命、安全を守って乗務しているのに。

会社：公正・公平に添乗し、その中で指摘があり、そして判断した結果である。

組合：苦情処理会議の中で、会社は全ての理由を言わないという報告を受けている。なぜ言わないのか。

会社：今その話はしない。

組合：恣意的にやっているから言わないのだろう。

会社：恣意的な添乗はない。

組合：20人中10名だ。全く納得できない。

会社：組合所属で何かやるというようなことはない。

組合：みんな普通に仕事をしている。

会社：していないとは言っていない。

組合：公正・公平にやっていれば、他労組の組合員だってたくさんカットされる者が出るだろう。

会社：労働組合でやっているわけではない。

組合：そのようなことはない。20人中10名だ。

組合：公正・公平になど全くやられていない認識だ。今までのことを反省し、今後公正・公平にやるよう改めて主張する。

他企業の配偶者扶養手当の平均は18,000円！

組合：旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があると回答しているが。

会社：共稼ぎ世帯は配偶者の扶養手当をもらえるチャンスがない。社会の構成が変わってきているという時代でもある。

組合：今の時代は進歩してきて、逆に女性が男性を扶養するような人もかなりいるのではないか。

会社：そういうケースがあることにはあるが、今は少数でないかと。

組合：増えてきているのではないか。

会社：専業主夫というケースは極めて希かと…。

組合：J R 東海にはいないのか。

会社：把握していない。

組合：しかし、それはあり得る話で、これから増えるかもしれない。

会社：社会の流れがそのように変わってくるのであれば、変化に応じて見直すということもある。未来永劫このままということではない。

組合：未来永劫配偶者の手当が5,000円とは考えていないということか。

会社：もちろん、社会の世帯構成の変化によっては変える時がくるかもしれない。

組合：回答では、廃止することが男女参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものとするがとなっているが、廃止はしないということか。

会社：今はそうである。

組合：未来に変え得る時がくれば変える可能性があるということか。

会社：もちろんそうである。

会社：平成18年の時点では廃止せずに一定額を残したが、未来永劫残すと言っているものではない。でも逆かもしれない。

組合：配偶者に対する手当の他企業の平均を知っているか。

会社：…

組合：18,000円である。

会社：子供手当が低いのではないか。

組合：配偶者の話をしている。

会社：…

組合：高水準と言っている J R 東海の配偶者の扶養手当は5,000円だ。相当レベルが低くないか。

会社：配偶者という視点ではそうかもしれないが、子供手当を含めれば決して低くはない。子供が2人いれば共稼ぎも20,000円である。

組合：子供がいなければ無しである。子供が22歳になれば無しである。賃下げだ。配偶者はずっと付き添うものだ。

組合：不公平感と言うが、共稼ぎの世帯は2人とも収入がある。しかし専業主婦には手当が5,000円だけ。逆にその方が不公平感がある。

会社：共稼ぎをするのは自由だ。男性も女性も同じように働くという世間の流れがある。子供の方に手厚く手当を支給する方が合理的であろうと考えた。

組合：配偶者の分を削らなくてもいい。

会社：原資がある。その枠での配分がある。

組合：子供は22歳で終わりだ。

会社：それ以降は働いて収入がある。

組合：だから配偶者に出せばいい。

会社：配偶者が働くかどうかは自由だ。

組合：そうだ。しかし、専業主婦には出すべきだ。

組合：変わる前は配偶者は17,000円だった。

会社：専業主婦と子供が2人いたら25,000円になる。

組合：子供のいない人は5,000円だ。

会社：配偶者が働いているかどうかによって、同じ仕事をしていても大きく賃金が違ってくる。それは不公平だろう。

組合：配偶者が働いているんだろう。不公平とは思わない。それなら子供がいるとしないとでも同じことだろう。

組合：働ける条件があるから働いている。いいではないか。

組合：同じ仕事をしていてというが、働けない配偶者がいる。子供もそうだが、親の面倒を見るために働けない方もいる。事情があって働けない配偶者もいるのだから、会社も分かったと5,000円を10,000円にする方が、まさに整合性ある主張と思うが。

会社：これまでは男性が働き、専業主婦という形が多かったかもしれないが、今は社会進出をしてきて、共働きで配偶者手当が支給されない人が増えている。ならば、配偶者に金額を厚くするのではなく、子供の方にということである。

組合：厚くすると言うが、別にそのままにしておけば良かっただけだ。

会社：子供に厚くする方がいい。

組合：会社の主張なら、専業主婦は減ってくるのだろう。ならば、そのまま残しておけばいいではないか。

会社：子供に多くあげた方がいいと考えた。

組合：子供だっていずれ22歳で終わっちゃうではないか。原資うんぬんと言っ

ていたが、そんなに変動はないだろう。逆に原資は浮いてるのではないか。

会社：それは結婚の年齢とか色々な要素があるので一概には言えない。

組合：他企業の平均18,000円、私は思わないがＪＲ東海は高水準といっているんだから、配偶者手当を10,000円にするよう主張する。

専任社員を希望する社員を全員採用せよ！

組合：専任社員を希望する社員を全員採用せよ。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をしないという採用基準を撤廃せよ。

会社：原則全員採用の立場であるが、一定の条件も改正高齢者雇用安定法に基づき、労使が協力して作っていくとも法律として前提にあり、不採用基準に入る社員は本当に極わずかであり、再雇用については十分に機能していると考ええる。

組合：改正高齢者雇用安定法では、労使で決めなさいということがある。組合はこの間も採用基準の撤廃を主張してきているが、会社は組合の意見を取り入れない。そしてこのような条件を作っている。

会社：未来永劫このままというのではなく、協約の場とかで議論をしてきている。

組合：議論はしてきているが、実際今も残っているではないか。

会社：今そこを変える必要はないと考える。

組合：組合は変えろという主張をしてきている。労使で決めろという法律である。

会社：そこはこれからも議論していけばいいが、基準として決して高いハードルではないと考える。

組合：会社は不採用が極わずかと言った。なぜ極わずかにこだわって、これを撤廃できないのか。

会社：専任社員として働いてもらうのに、安全安定輸送のために一定の条件としている。

組合：極わずかな人はきちっと仕事をしないということか。

会社：65才まで働いていただくのに、適切な方を採用するのに、合理的なことだと考える。条件もハードルが高いものではない。

組合：60才まで極わずかな人も含めて、一生懸命に働いて、会社を支えてきた。そういう人を、ポイッと放り出すような採用の基準を、極わずかのために残すと言うことは、何か意図があるからだろう。

会社：最低、これくらいの条件はクリアしていただきたいということである。

組合：恣意的に添乗されて、恣意的に指摘されて、恣意的にカットされたら採用されない。これも恣意的だとしか見て取れない。まして、その極わずかはＪＲ東海労組合員だけではないか。

会社：成績率は公正・公平にやっている。その結果として現実に採用されなかった。基準では10年間でボーナスカット5回で、余程のことがないところの基準にはあたらない。

組合：恣意的にやられればすぐにその回数になるだろう。

会社：恣意的にはやっていない。指導注意されてもなかなか改まらないことが重なるケースが多い。

組合：注意されれば次からは気をつける。しかし、恣意的にやられるからそんな単純ではない。

会社：恣意的ではない。このような基準にあたるのは、余程の余程の余程のことだ。

組合：そんなに余程というのなら、その人は60才までも働けないだろう。そんな人はいない。

会社：会社としては非合理的な基準ではないので撤廃する考えはない。

組合：恣意的なものはないと会社は言うが、極わずかというのはJ R東海労の組合員だ。あきらかに恣意的にやられている。このような不採用の基準そのものが不当労働行為を起こすためのものであるという認識である。採用する基準の撤廃を改めて主張する。

以 上

**次回の第4回団体交渉は、3月9日に開催
します。今回以降の議論の続きとなります。**

**皆さんの、職場からのご支援をよろしくお
願いします。**

**社員の努力に応えさせ、要求満額回答に
向けて、共に頑張りましょう！**