

業 務 速 報

2013年度賃金引き上げ、夏季手当第3回団体交渉 ベア・夏季手当の要求満額支給を！ 定期昇給・「商品券」の支給・65歳定年制 ・54歳原則出向についても議論！

本部は2月27日、2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての第3回団体交渉を開催しました。今回の団体交渉では、今回はベースアップ、定期昇給、夏季手当、「商品券」の支給、65歳定年制の実施、54歳以上の原則出向の廃止について議論しました。

本部は、平成25年3月期決算が過去最高に迫ることが予測されていることを踏まえ、円安の影響で石油製品や輸入食料、電気料金の値上げ、さらには復興税負担、健康保険料率のアップ、消費税率アップなどから社員の生活は年々苦しくなっている。今後さらに苦しくなっていくこと予想されることから、ベア2,000円の完全実施を強く要求しました。

会社は、「当社の賃金水準は高い。賃上げは業績だけで決まるものではなく、景気動向、世間相場や動き、当社の賃金水準などを勘案する。現段階ベアを実施する合理的理由がない」などとベースアップを否定し、定期昇給、夏季手当についても、要求を否定する態度を表し、さらには、「商品券」の支給、65歳定年制の実施、54歳以上の原則出向の廃止についても、会社は私たちの要求を受け入れようとせず不誠実な対応に終始しました。

ベースアップ2,000円を実施せよ！

組合：2,000円のベア、社員2万、期末手当含めて17.8ヶ月とすると年間7億円の出費でしかない。ベアを実施した2007年、2008年当時の業績と同程度の好決算をあげられると思われる。好調な業績からすれば2,000円のベアは十分可能だ。組合の要求通りベアを完全実施すること。

会社：ベアを考えるにあたり景気動向、世間相場、当社の賃金水準を勘案する。景気の先行きが明るいとは言えない。当社の賃金水準は従業員1,000人以上の企業との比較で1.25倍である。ベアを実施する合理的理由がない。

組合：既に4年連続ベアがない。好決算が予想されており社員はベア実施を期待している。

会社：ベアを実施した当時と同じレベルの業績になったからといって安易にベ

アは実施できない。業績だけでベア実施の判断はしない。好調な業績は期末手当に反映させる考えである。

組合：デフレが賃金抑制から始まり、モノが買えないから物価が安くなり、企業の業績が悪化した賃金抑制される、といった悪循環となっている。まず業績の良いJR東海が率先して賃上げを行い景気を引っ張るべきだ。

会社：賃上げすれば景気が良くなるかというところではない。当社は景気が悪いときも賃金を下げずに充分支払ってきた。一企業としてできることはやってきた。

組合：社員の生活は苦しくなっている。復興税負担、健康保険料率、消費税率アップなど公的負担が増える。また円安でガソリンや灯油が値上がり、電気料金値上がり、小麦価格も上がると言われている。出て行くカネは増える一方だ。生活の質を維持・向上するためにはベアは必須だ。

会社：物価が上がることを前提にベアを実施する必要はないと考える。税金は国民平等に負担するものである。公的負担を理由にベアを行うとなると、企業に税金を払えとなってしまう。

組合：今年ベアがないと5年連続になってしまう。この間の効率化等で社員の働き度は高められており、こうした努力が好調な業績になっている。好調な業績を見た社員はベアを期待している。今こそベアを実施するときである。

会社：主張は分かるが今ベアを実施する時ではない。高い賃金水準を確保し続けている。

組合：JR東海の内部留保は1兆9,327億円といわれている。内部留保とはこれまでの利益をため込んだもののものであり、社員が稼ぎ出したお金である。社員に還元するべきである。

会社：利益剰余金のことをいうのであれば、それが多くあるからといってベアを行うものではない。

組合：それだけ余裕があるということだ。

さらに、役員報酬は19名の取締役役に10億4,500万円支払われているが、一人平均にすると5,500万円となる。JR他社と比較しても驚く程の高額である。こうした役員報酬の実態があるにもかかわらず、社員に対しては「当社の賃金水準は高い」として賃金の引き上げを拒む会社の姿勢が、社員に冷たく役員に手厚いと言われる所以である。こうした姿勢をあらためるべきである。

会社：ここでは役員報酬については回答しない。社員の賃金水準は高いのは間違いない。

組合：会社の主張はベアを実施しないための理由付けである。2,000円のベアは可能である。社員の努力に応えること。

組合：賃金引き上げにあたっての諸元を明らかにすること。

会社：この場では明らかにしない。有価証券報告書を見てもらえれば分かるこ

とだ。

組合：明らかにしないことを確認する。

基準昇給額1,500円！乗数4を完全実施すること！

組合：来年度の定期昇給は今まで昇格試験に合格していない社員は2,000円となる。会社は平成24年度昇格計画数を3,980名としていたが、実際の昇格者数は何名だったのか。

会社：まだ分からない。

組合：会社は昨年度の昇格者数を「有資格者の3～4割が合格した」とっていたが、有資格者のうち6～7割が合格しないということは、定期昇給額が4,800円ではない社員が約半数を占めることになる。

会社：いるとは思いますが、人数を明らかにすることはしない。

組合：新人事賃金制度になってから試験に合格していない社員が現実に存在する。昇格試験に合格しないことで定期昇給額が逡減していく制度では社員のモチベーションが低下する。

会社：頑張って昇格試験に合格していただきたい。

組合：努力しても報われないではないか。社員を競争させる制度は鉄道業にはふさわしくない。

会社：その様な考えはない。試験に合格しなくても定期昇給は続くので賃金は上がり続ける。

組合：試験に合格しなければ、たったの400円ではないか。基準昇給額は一律1,500円とすること。

会社：変える考えは全くない。

組合：全社員にたいして乗数カットを絶対に行わず、乗数4を完全実施すること。

会社：標準乗数は4以内であり会社が決定する。現時点では必ず4とは言えない。乗数の減は規定に基づいて行っている。

組合：恣意的な乗数カットが行われている。このようなことは行わないこと。

会社：恣意的なことは絶対はない。公平・公正に行っている。

組合：組合では恣意的な乗数カットがこの間行われていると認識している。全社員にたいして乗数カットを絶対に行わないこと。

3.5ヶ月分の夏季手当を支給すること！

組合：第3四半期決算での好調な業績は社員の努力によるものと考えますが、会社はどう考えるのか。

会社：社員の努力によるものと認識している。

組合：それでは、昨年の夏季手当、年末手当を下回る条件は何もない。夏季手当を3.5ヶ月分とすることは十分可能である。

会社：夏季手当2.7ヶ月、年末手当2.9が安定的支給のベースであり、ここがス

タートとなる。状況を見ながら判断していく。

組合：状況はどう判断しているのか。

会社：様々な要素を判断すると貴側の要求には届かないと思う。

組合：先のベースアップの議論では、「好調な業績は期末手当に反映させる」と言っていたが、現在の好調な業績をどう考えるのか。

会社：これまでも業績の良かった時はベース以上に出してきた。業績が下がった時もベース以上に出してきたこともあった。一概に今回がどうなるかは言えない。

組合：単体の営業収益の通期予想がこれまでの過去最高であった2007年度に迫るものになっている。

会社：そういったことも踏まえつつ、状況、世間相場、当社の賃金水準を見ながら業績の配分で考えていく。

組合：そもそも組合では、会社のいうところの「ベース」を認めているわけではない。

会社：ベースは安定的支給のために設けたものである。当社は業績連動で期末手当を考えていない。

組合：会社のいう「ベース」は期末手当を低額に抑えるためのものである。低いところの安定的支給になっている。

会社：その様なことはない。十分に支払っている。

組合：基礎額は、基準内賃金と補償措置額を含めること。

会社：例年通りになると思う。

組合：組合では夏季手当3.5ヶ月の支給は十分可能であると考えてるので満額回答を求める。

福利厚生観点から 5万円分の「商品券」を支給すること！

組合：好調な業績は、社員が休日出勤、効率化、低コスト化等、会社の施策に協力してきたからこそなし得たものである。社員とその社員を支えている家族の福利厚生の観点から、5万円分の「商品券」を支給すること。

会社：これは夏季手当に含まれるものである。会社としては「商品券」ではなく夏季手当として支払うものと考えてるので、支給する考えはない。会社としては期末手当3.5ヶ月プラス5万円の要求と受け止めている。

組合：社員は休日出勤や効率化、低コスト化に協力している。その努力によって好調な業績がある。その陰には社員を支える家族の努力もある。家族の努力を含めて福利厚生の観点から報いるために要求したのである。

会社：会社としてはそれを含めて期末手当を考えている。福利厚生の観点から支払うものではない。

組合：JR25発足周年の節目でもある。かつては報労物資や慰安会などがあった。福利厚生の充実をもって社員と家族に賃金以外に報いるためにも、

5万円分の商品券を支給するべきである。

65歳定年制を実施すること！

組合：会社は「現段階において定年を延長する考えはない」としているが、現在の専任社員制度、並びに会社が昨年12月13日に提案した「専任社員の雇用条件および労働条件」については、希望者全員が65歳まで雇用される制度となっていない。また「専任V」なる区分を新設するなど問題点が多くある。

こうした問題は65歳定年制とすれば、希望者全員が65歳まで社員として雇用されることで解決するのであるから、組合として65歳定年制の実施を求める。

会社：会社は法令に基づき65歳までの継続雇用を実施しているところである。何ら問題はないので、現時点で定年を65歳とする考えはない。仮に65歳定年になれば、退職金の支払時期も65歳になるなど問題もある。

組合：『高齢法』では、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止がある。ならば65歳定年とすることも法律通りである。

会社：専任社員制度には何の問題もない。65歳までの継続雇用を保障している。

組合：必ずしも65歳まで雇用されないではないか。

会社：退職金の支払時期の問題はどう考えるのか。

組合：60歳時点で支給するなど、やり方を考えれば良いではないか。

会社：それでは退職金にはならない。他にも賃金カーブも変えなくてはならない。慎重に考えることになる。

組合：そもそも専任社員制度では、65歳まで雇用されない実態がある。

会社：基準をクリアしていただければ良いことだ。法的には問題ない。

組合：法律では経過措置を導入しなくてはいけないとはなっていない。経過措置は導入しないこと。

会社：基準は重要なので設け、経過措置も法律で認められているので導入しているだけである。

組合：これは雇用差別のためではないか。他の企業では基準や経過措置を導入していない企業もたくさんある。

会社：基準をクリアすれば良いことだ。

組合：恣意的なボーナスカットを積み上げて基準に該当するようにしているのは会社だ。

会社：その様なことはしていない。

組合：信じることはできない。組合は組合員の声を信用している。

会社：会社は恣意的なことは行っていない。

組合：現時点で65歳定年制は行わないというが、検討していることを明らかにできないのか。

会社：会社としてどういうあり方が良いのか検討はしているが、成案が整った

時点で明らかにする。

組合：会社は成案が出た時点では、組合の主張には耳を貸さず押し通すではないか。検討している段階で労働組合と議論し良いものをつくっていくという姿勢はないのか。

会社：意見は聞いている。

組合：意見を聞いても改めることがないではないか。

会社：改める状況になれば変えることはない。

組合：組合では高齢者の雇用安定のために65歳定年制を求める。

54歳以上の原則出向を廃止すること！

組合：65歳定年制が実施されれば、54歳で出向に行った場合、11年もの間出向先で働くことになる。これは専任社員制度で65歳まで雇用される現在でも同じことがいえる。

10年以上も出向先で働くことは、本人のモチベーションにも影響することになる。また若い社員への技術継承の観点からも問題があると考え。従って54歳原則出向は廃止すること。

会社：60歳定年制を見直す考えは現時点でないので仮定の話はできない。

組合：仮定の話はできないというが、現時点ではどうなのか。

会社：現行の54歳原則出向は有効に機能しているので変更する考えはない。

長期に出向しているからといって本人のモチベーションが下がるとは考えていない。出向は要員需給を見ながら行っているので技術継承の観点を度外視しているわけではない。

組合：54歳で出向に行く社員にとってはあまりに長い期間である。

会社：出向先でこれまで培ったことを生かしていただきたい。J R 東海の技術を出向先会社に伝えるためにも、現在の出向制度は有効である。

組合：出向先にはJ R 本体より労働条件が厳しいところが多い。高齢社員を大切にしていくためにも54歳以上の原則出向は必要ないと考える。

会社：新入社員を迎入れるなど、人の入替えをJ R 東海全体で見ると出向制度を無くすことは難しい。加齢による影響はあるが54歳原則出向は変わらないと考えている。グループ会社からは出向者を求める声が多くある。J R 東海全体で見た場合に必要である。今後も要員需給を見ながら続けていく。

組合：組合としては、54歳以上の原則出向を廃止し、65歳までJ R 東海本体で働き続けられるよう求める。職場の声をしっかり聞くべきである。

以上

次回第4回団体交渉は、3月8日15:30からです。