

業 務 速 報

NO. 899

2014. 3. 5

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2014年度賃金引き上げ、夏季手当第3回団体交渉

ベア、夏季手当の満額支給は可能だ！ 定期昇給、商品券、諸手当改善も議論！

本部は2月28日、「2014年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第27号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉でベースアップ、定期昇給、夏季手当、東海道新幹線開業50周年を記念した5万円商品券の支給、配偶者の扶養手当、割増賃金の改訂等、諸手当について議論しました。会社はベア3,500円要求について、J R 東海の賃金水準が極めて高いことや増税による景気回復の腰折れ、海外の景気の下振れなど先行きのリスクがあること等を理由に、「ベースアップを行う合理的、客観的理由はない」と主張しました。夏季手当についても、「業績が良いからという一要素だけを見て決定するものではない。要求の3.5ヶ月という高水準の支給は困難である」としました。また、東海道新幹線開業50周年記念商品券5万円支給についても「全く考えていない」とし、安全運行に携わる社員に対する感謝の姿勢は全く感じられませんでした。割増手当等、諸手当の改善についても、賃金水準が高いことで増額する考えはないとするなど、全く誠意のない会社の姿勢が鮮明になりました。

本部は、景気の回復、好調な業績、消費税増税と健康保険料や厚生年金保険料率アップ、物価の上昇などにより可処分所得は目減りする一方であること、多くの企業がベア実施を容認していることから、ベア3,500円、基準昇給額一律1,500円、全組合員対し乗数4の昇給をすることを強く迫りました。諸手当についても、業務量の増加による労働密度が高くなっていることから職場の実態に基づいて増額することを求めました。

ベースアップ3,500円！できない理由はない！

組合：会社は第1回団体交渉で「景気回復基調は続くとは言いつつも、今後については何ら確約されたものではなく、なお楽観視できるものではないものと理解している」としたが、内閣府発表の2月の月例経済報告で

も、1月に引き続き「景気は、緩やかに回復している」としている。景気は明らかに回復してきているのだから、賃金引き上げを行うべきである。

会社：月例経済報告には「海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、消費税率引上げに伴う駆け込み需要及びその反動が見込まれる」とされており、増税がされた後には景気の腰折れというものが過去にもあった。また、日本国内だけでなく海外の景気も見えていかなければならない。月例経済報告の「景気は、緩やかに回復している」ということは認識しつつも、リスクはあるという認識だ。

組合：とはいっても、景気は確実に良くなっている。

会社：未来永劫に右肩上がりになるわけではない。不透明さが残っている中で「良くなっている」とはいえない。ベアは未来にわたって企業に負担となるので慎重に行わなければならない。また、ベア、夏季手当を考えると、会社は当社の賃金水準、世の中の動向、物価変動、景気の動向、組合からの要求を検討しながら行うものである。当社の賃金水準は極めて高い水準にあることから、ベアを行う合理的な理由はないと考えている。

組合：会社はこの数年ベアを抑えてきた。景気が良くなってきた今こそベアを行うべきである。

会社：会社は今までデフレといわれ物価が下がっている状況の中でも、賃金を下げることなく定昇も行ってきた。世の中の物価が下がっている中で当社の賃金が下がっていないということは、相対的にみれば余力が生まれていたということである。景気が良くなったから賃金を上げるということは、景気が悪いときは賃金を下げた方が良いということになる。

組合：考え方が全く違う。

組合：会社は経営状況について、「平成25年度第3四半期累計期間における輸送状況は、新幹線の輸送人キロが前年同期比3.9%増、在来線の輸送人キロが前年同期比1.1%増となり運輸収入も現在のところ堅調な数字を確保している」としたが、平成25年度第3四半期決算では、単体でも単体でも営業収益が前年同期比2%増の9,669億円、純利益が昨年同期比32.9%増の2,301億円を計上した。こうしたことから、3,500円のベースアップは十分に可能である。

会社：会社としては、減価償却費の処理や大規模改修引当金の関係で営業利益、経常利益、当期純利益は変動するので、考えるところは単体の営業収益であると思っている。第3四半期においては、過去最大の9,669億円の営業収益をあげたが、年間の業績予想では過去2番目を予想している。極めて好調とは思っているが、それだけでベアを実施できるとは一概にいけない。これまでの賃金水準や世の中の動向を見て決めるものである。賃金水準でいえば極めて高い水準であり、十分社員に報いていると考える。

組合：「極めて高い水準」というが、組合員にはその様な実感はない。

会社：当社が有価証券報告書に公表している平均年収は、世の中の平均を大きく超えるものになっている。

組合：それは、これまで社員が努力して築きあげてきたからである。さらに高い賃金水準にするべきである。

会社：会社の業績が良いからといって賃金水準をさらに高くする考えはない。それでは業績が悪いときは賃金を下げるということになる。

組合：過去、リーマンショックや東日本大震災で業績が下がったときにも会社の業績が赤字になったことはない。利益を上げてきたではないか。

会社：当社のように公共性の高い事業体であり、長期債務を抱えている当社では赤字を出すということは話すレベルではない。

組合：とにかく好調な業績は社員の努力によるものだ。ベースアップは可能である。

会社：これまでも社員の努力には報いてきている。

組合：これまで以上に報いるために賃金を引き上げるべきである。

会社：業績が良かったということは、これまで通り期末手当で反映するものと考ええる。

組合：好調な業績の割には昨年度の期末手当は上げ幅が少なすぎるのではないか。今年度の業績見通しだが、現時点で過去最高になることはあるのか。

会社：見通しは分らない。

組合：昨年10月に行われた記者会見で、山田社長は来年の春闘に関連し「経済を立て直すため 賃金を上げたいという政府の考えを踏まえ、いろいろとやれる部分は協力したい」と述べ、 賃金の引き上げに前向きな意向を示したとマスコミが報道した。社長自らがベースアップを行う姿勢を示しているのではないか。

会社：「政府の要請があることは知っている」とは言っているが、「ベースアップを行う」とは言っていない。

組合：「前向きな姿勢を示した」ということではないのか。

会社：会社として「ベースアップを行う」とは一言も言っていない。また、賃上げの手法については様々あるベースアップなのかボーナスなのかということもある。今ここで賃上げをすると明言できるものではないし、それがベアなのかボーナスなのかも今は言えるものではない。

消費税増税！保険料率アップ！物価も上昇！ 社員の生活は厳しくなるばかりだ！

組合：会社は「既に相当高い水準にある当社の月例賃金について、ベースアップ等により更に改善を図らなければならない合理的、客観的な理由は見出しにくいと考える」としているが、今春闘では景気の回復を受け、多くの労働組合がベースアップを要求し、ベースアップに前向きな姿勢を

示す企業も多い。会社はこれまで、当社の賃金水準、世の中の動向、物価変動、景気の動向、組合からの要求等を勘案して決定すると主張していたが、今春闘ではすべてにおいてベースアップを行わない理由はない。会社の支払い能力は十分にある。3,500円のベースアップを行うこと。

会社：そもそも当社の賃金水準は極めて高いところにある。賃金水準が当社よりも低い企業がベアを行うこととは意味合いが全く違うと思っている。当社はこれまでも十分な水準で支給しているので、これをさらに引き上げなければならない合理的な理由はない。今までも十分に景気回復に貢献できる賃金を措置している。

組合：高い賃金水準と会社は主張するが、社員の生活は年々厳しくなっている。4月には消費税が増税される。今年も健康保険料率がアップする。厚生年金料率も毎年のようにアップしている。これら公的負担が年々かさんでいる。物価も上昇している。これでは組合員の生活は厳しくなる一方である。3,500円のベースアップは絶対に必要である。

会社：公的負担は国民誰もが負担するものである。消費増税や社会保険料等については会社も負担が増えることになる。それを会社が補填しなくてはならない義務はない。要求としては分かるが話が違うのではないか。

組合：政府が景気対策として法人税、復興税減税を行うが、これは企業の利益を社員に還元し景気を回復させようというものである。会社も賃上げで社員に還元するべきである。

会社：会社として減税分をどのように配分するかは色々な形がある。設備投資で景気が回復することもあるだろうと思う。必ずしも減税分を社員に還元するとは考えていない。

組合：社員に還元するべきではないのか。

会社：そもそも当社の賃金は十分に景気回復に貢献できる水準である。

組合：ベースアップは2008年に実施して以来6年も経過している。定期昇給が最大でも4,800円という僅かな額では、可処分所得が目減りする一方である。ここまで会社の業績を良くしてきたのは社員の努力であることは言うまでもない。この努力に応え賃金引き上げを行うべきである。

会社：これまでのデフレ下で物価が上がらない状況が続いていた中で定期昇給を行ってきたのだから、得をしていたということになるのではないか。

組合：デフレ下においても社会保険料等の公的負担は増え続けてきたではないか。最大でも4,800円の定期昇給では可処分所得が目減りしている。

会社：昇格すれば定期昇給以外にも昇給することになる。賃金カーブは一定のレベルで上がることになる。これまでも十分な水準であり、今回ベアを行わなくとも支障のないレベルだと認識している。

組合：ベアがなくとも支障がないという認識は組合の認識と全く異なっている。受け入れることはできない。

内部留保は無い？高額な役員報酬！ 社員の感情を考えない冷たい会社！

- 組合：マスコミによればＪＲ東海の内部留保は約２兆億円といわれている。内部留保は社員が努力し稼ぎ出したものである。これは社員への配分を正当に行っていないと言わざるを得ない。
- 会社：内部留保を利益剰余金のことをさす考えがあるかもしれないが、利益剰余金は資産と負債のあり方を示すものである。現金として有り余っているものではない。
- 組合：全くないということか。色々な形であるのではないか。
- 会社：余分なものはない。
- 組合：ベアを実施する余裕がないということか。
- 会社：賃金は毎年の営業収益をみて考えるが、これまで十分な水準で措置しているという認識に変わりはない。
- 組合：全くの対立である。また、役員報酬は１人平均で４,５００万円という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、社員へ正当な配分として、ＪＲ東海労の要求を聞き入れ、満額回答を行うべきである。
- 会社：役員報酬についてはこの場で議論するものではない。
- 組合：社員感情からして高額な役員報酬はおかしいと言っているのだ。
- 会社：この場で議論するものではない。
- 組合：ベースアップについて議論してきたが、会社の主張は全く理解できない。組合として３,５００円のベースアップを要求する。

定期昇給は１,５００円×４とせよ！

- 組合：今年の定期昇給は今まで昇格試験に合格していない方は１,６００円となる。会社は平成２５年度昇格計画数を４,２７０名としていたが、実際の昇格者数は何名か。
- 会社：昇格日を迎えていないのでお答えできない。５月の昇格計画数の議論の時に明らかにする。昨年度はおおむね計画数通りである。
- 組合：昨年の計画数では３,９２０名であった。計画通りの実績とすると、社員数の約１／５は昇格できなかったことになる。昇格試験の有資格者の内、何割が合格したのか。
- 会社：何割が合格したかは答えられない。
- 組合：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意欲が低下する。努力しても報われないではないか。基準昇給額は一律１,５００円とすること。

会社：昇格試験については合格に向け頑張っていたきたいと考える。

組合：「頑張っていたく」といっても合格しないではないか。このままでは定期昇給額が400円になってしまうではないか。

会社：基本給額が減るわけではないので、大きく困ることはないと考える。定期昇給額が逡減していくことは、次のステップに向けて努力していただきたいという思いもあるので、これを変えるつもりはない。

組合：会社の態度はあまりに冷たいものである。組合員、他労組組合員の声を全く聞いていないということだ。定期昇給について、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

会社：定期昇給は、定期昇給としての意味と、努力した者に報いるといった意味を含めて合理的なものと考えるので変える考えはない。

組合：対立を確認する。また、定期昇給は全社員に対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：規程に基づいて公平公正に行っている。

組合：今後も乗数カットがあるということか。

会社：それがその人にとっての乗数だということだ。

組合：協約標準乗数は4となっているではないか。

会社：協約には欠格条項も決められている。

組合：会社が一方的に決めつけているだけではないか。これは差別である。認めることはできない。

3.5ヶ月分の夏季手当支給は可能だ！

組合：2014年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。なお、支払い日は6月27日とし、成績率の運用は公正・公平に行うこと。

会社：会社の基本的な考え方はベースアップに対する考えと同じである。基準内賃金と補償措置額については回答で明らかにするが、同じような形になるかと思う。

組合：35歳ポイントについても変わらないのか。

会社：ベアを行わなければ変らない。

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するが、会社はどう考えるのか。好調な業績は、紛れもなく社員の努力によるものである。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：会社は夏季手当2.7ヶ月、年末手当2.9ヶ月を安定的支給のベースだと考えている。昨年が何ヶ月だったかではなく、安定的支給のベースからプラス・マイナスを考えていく。

組合：マイナス要素はないのではないか。

会社：様々な要素のどこに焦点を当てるかで変わってくるものだ。組合の要望は理解するが、この場で何ヶ月かは明言できない。

組合：3.5ヶ月分という私たちの要求も聞くということか。

会社：組合の要望も聞きつつ、賃金水準、世間動向、業績、景気等を見ながら決めていく。組合の要求だけではない。

組合：過去最高の営業収益という成果を配分するべきではないのか。

会社：ベアよりは純粋な業績配分として考えているが基本は安定的支給のベースである2.7ヶ月から考える。

組合：業績配分というならば昨年を下回る理由はない。

会社：それは1つの要素である。当社は業績連動ではない。

組合：賃金引き上げに前向きな企業が多いが会社として前向きな姿勢はないのか。会社は毎年家下方リスクばかり主張しているではないか。職場の組合員は景気を良くするために賃金を上げてほしいとは言っていない。生活のために賃金を引き上げてほしいと言っているのだ。私たちは景気が悪いときでも賃金引き上げを要求してきた。

会社：要求することを否定するものではないが、景気が上がったときは賃金を上げ、景気が悪いときは賃金を下げることになる。

組合：それは認められない。対立である。賃金引き上げも夏季手当も今年ほど上げない理由がない年はない。3.5ヶ月分の夏季手当を支給すること。

新幹線開業50周年！5万円分の商品券を支給せよ！

組合：今年は東海道新幹線開業50周年の節目にあたる。これまで安全・安定輸送を支えた社員と家族の努力に報いるために、5万円分の商品券を支給すること。

会社：その様な考えはない。

組合：ベースアップ、夏季手当について組合要求に応えられないならば、こうした形で応えようという気持ちはないのか。

会社：5万円のプラスアルファを行うことと同じではないか。

組合：東海道新幹線開業50周年という大きな節目である。社員と家族の努力に報いるためにも商品券を支給するべきである。

会社：社員に対する賃金面でのイベントは、今現在は全く考えていない。

組合：会社としてはこの様な商品券は賃金と考えるのか。

会社：措置すべきものは賃金と考える。

組合：この間、大きな事故もなく50周年を迎えた。国際的にも国民からも信頼が厚い新幹線である。これを支えた社員に商品券を支給するべきである。

配偶者の扶養手当を10,000円にすること！

組合：会社は「女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点がある」というが、組合としては10,000円となったとしても

不公平、不均衡になるとは考えていない。配偶者を扶養するのに現行の5,000円ではあまりにも少ない額である。配偶者の扶養手当を10,000円にすること。

会社：共稼ぎ世帯との不均衡等から、廃止も考えたが一定程度残置したものである。配偶者の5,000円という額も極めて妥当であると考ええる。

組合：現在の扶養手当は子供に厚い制度になっている。子供が扶養を外れれば収入が減るではないか。こうしたことから配偶者に厚くした方が良くではないか。

会社：男女共同参画社会という流れを見たときに問題があるので現在の制度になっている。

組合：会社は「一定程度残置した」というならば、配偶者の扶養手当を10,000円としても良かったということである。

会社：賃金の水準、全体のバランス等を見て残置した額が5,000円だったということであり、これを変える考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

割増賃金を改善すること！

組合：D単価は平成20年に改訂したが、それ以外は平成17年4月に改訂して以降、9年間も増額されていない。この間、勤務内容は効率化などで社員一人一人にかかる負担が増大している。超過勤務は本来の勤務時間では作業がこなせないから発生しているものがほとんどである。また、日勤勤務者が休日となる祝日や、日勤時間帯よりも体力を消耗する深夜帯に勤務する等、社員の努力に報いるためにも割増賃金を増額するべきである。

会社：当社では法定で定められているものはクリアしている。当社の賃金水準は極めて高いところにあり、割増率も世の中の水準を超えている。これからすると今よりも割増率を上げることは一切考えていない。

組合：特にD単価は、会社をして「解消は困難」としている休日出勤で苦勞している社員に報いるためにも増率するべきである。

会社：それが割増率を引き上げなくてはならない要素にはならない。

組合：9年間も増額されていないにもかかわらず増率しないのはおかしいではないか。連合でも割増賃金については増率を求めている。会社として増率するべきである。

会社：全く変える考えはない。

組合：対立を確認する。

準夜勤手当を増額すること！

組合：準夜勤手当を500円とすること。

会社：会社として増額する考えはない。

組合：準夜勤手当も夜勤手当と同様に、日勤時間帯よりも体力を消耗するなど健康面、安全面に配慮し増額すること。

会社：深夜時間帯には割増賃金があり、その前後の時間帯について本来は措置しなくていいところに準夜勤手当を措置しているものである。現在の額で十分と考えている。

組合：見直す考えはないのか。

会社：本来なら0円でも問題ない時間帯だ。変えるつもりはない。

組合：対立を確認する。

乗務手当を増額すること！

組合：乗務手当は平成17年4月から変わっていない。しかしこの間の業務量は増え、仕事の質は確実に高くなっている。労働密度が高くなっているということである。こうしたことを乗務手当に反映し増額すること。

会社：時代の流れと共に業務は変遷する。会社として賃金は社員の努力、世の中の水準、生活環境等を踏まえながら全体のバランスを見て決めていくものである。当社の特殊勤務手当で特段変える措置をしなくてはならないものはないと考えている。

組合：在来線のワンマン列車ではIC乗車券の処理に非常に手間がかかっている。時には列車が大きく遅延する事態もあった。こうした苦労に応えるためにも乗務手当を増額するべきである。

会社：ワンマンの乗務手当は現在でも高くしている。

組合：前回手当の改訂を行った平成17年当時は、ワンマンでIC乗車券の処理をしていなかった。後から負担増となったのだから手当を増額するべきである。

会社：業務には波動もある。ワンマンの乗務手当は他よりも高いことからあげるつもりはない。

組合：ワンマンの設備改良が行われていない。1万円札の両替等何ら改良されていないではないか。運転士だけに負担がかかっているのが現状である。

会社：会社としては負担にならないよう、車両も新しくしている。良いところもあるはずだ。

組合：ATS-Pについても運転士に大きな精神的負担がかかっている。新しい取り扱いが増えているではないか。手当を増額し報いるべきである。

会社：その様な考えはない。

組合：対立を確認する。

運転手当を増額すること！

組合：運転手当を増額すること。

会社：要望があることは認識するが、現段階で運転手当を変える考えはない。

組合：運転手当も平成17年4月から変わっていない。乗務手当同様、この間の

業務量は増え、仕事の質は確実に高くなっている。労働密度が高くなっているということである。こうしたことを運転手当に反映し増額すること。

会社：そのつもりはない。

組合：対立を確認する。

検修作業手当を増額すること！

組合：検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。検修作業手当についても平成17年4月以降変っていない。検修作業は車両の構造が高度化してきたことや、たび重なる効率化で労働密度が高くなっている。こうしたことから検修作業手当を増額するべきである。

会社：時代の流れで業務が変遷することがある現状において、賃金をトータルとしてみた場合に変える必要はないと考える。

組合：新しい車両は検修作業の項目も増えている。手当を改善し社員の努力に報いるべきである。特に交番検査に従事している社員は、年末年始にも出勤するなど苦労を重ねている。是非手当で報いるべきである。

会社：各社員の努力には感謝するが、賃金についてはトータルで業務等を見て判断する。現状については引き上げなければならない合理的理由はない。

組合：社員の努力に手当で報いるべきだ。対立を確認する。

工務作業手当を増額すること！

組合：工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

会社：引き上げるつもりはない。

組合：工務作業手当についても平成17年4月以降変っていない。工務職場においても効率化等で労働密度が高められている。従って工務作業手当を増額するべきである。

会社：会社としては変える考えはない。

組合：対立を確認する。

営業手当を増額すること！

組合：営業職場でも効率化等により労働密度が高められている。従って営業手当を増額するべきである。

会社：引き上げる考えはない。

組合：営業職場ほどこ数年で業務量が増えた職場はない。

会社：そういったことも勘案して、手当を引き上げなくてはならないとは考えていない。

組合：会社の回答は組合員の気持ちとは大きな乖離がある。駅職場では、1人

で改札、券売機や精算機の対応、案内等をこなさなければならない場合がある。こうした社員の努力に手当の増額で応えるという考えは会社にはないのか。

会社：業務には繁閑もある。トータルで考えたときに手当を上げなければならない理由はない。

組合：あまりにも冷たい対応ではないか。社員の苦勞に応えていない。全くの対立である。

以 上