

業 務 速 報

NO. 939

2015. 3. 9

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2015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を求める！ 定期昇給、諸手当等の改善についても議論！

本部は3月6日、「2015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19号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉では、賃金引き上げ、定期昇給、夏季手当、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。

本部は、社会保険料アップや消費増税などで可処分所得が減少し物価上昇で実質賃金が目減りしていることや、好調な業績で会社には支払い能力があること、法人税減税分を賃金に反映させることなどを主張しベースアップ一律6,000円、基準昇給額一律1,500円及び乗数4の完全実施、夏季手当3.5ヶ月分支給を強く迫りました。諸手当、割増賃金についても労働密度が高まっていることや健康面・安全面への配慮、一方的休日出勤が一向に変わらない実態を踏まえ増額を求めました。

会社は賃金引き上げについて、消費者物価指数など客観的数字はあるが当社は物価が下降していた時期に賃金を下げていないことや、相当高い当社の賃金水準も考えると物価上昇はベア実施の合理的理由にならないとし、リニア中央新幹線建設も含め長期的に経営し賃金も安定的に支払わなければならないなどと主張しました。また、子育て世代など、特定世代への配分を厚くする考えはないとの考えを示しました。

基準昇給額一律1,500円及び乗数4の完全実施については、定期昇給額の逡減は次へのインセンティブになるし制度が不適切だとは考えていない。乗数については協約に基づき適切に実施しているとしました。

夏季手当についても好調な業績は社員の努力のおかげであることは否定しないが安定的支給のベースである2.7ヶ月にプラスマイナスを考えていくとし、支給額を低く抑え込もうとする姿勢を示しました。

諸手当の改善についても何年経ったから改定するというものではないし、作業環境はトータルで改善されているなどと改定する考えのないことを示しました。

以下、主な議論です。

実質賃金が減少！6,000円のベアは必要だ！

組合：J R 東海労は賃金引き上げについては、政府主導によるものではなく、あくまで労使交渉によって決定するものであると考える。昨今の物価上昇や、好調な会社の業績をみれば、組合員の生活の維持・向上のために賃金引き上げは当然と考えている。

会社も第1回団体交渉で「経済の好循環を継続させるための取り組みについて政労使が合意に至っており、企業による賃上げもその一つに挙げられていることは承知している」とし、「労使間で議論し判断がなされるべき」としているが、そう言いつつも会社は経営状況や今後の見通しを理由に賃金引き上げを抑え込もうと考えているのではないかと考える。

会社：今言われた通り政府や政労使の動きもあるが、労使の議論を踏まえた上で賃金について考えていくということについてはズレはないと思う。会社の考え方は、当社の置かれた状況、当社の賃金水準などを総合的に勘案していく。当社の賃金水準を見ると世間と比較して高いと認識しているので、直ちに賃上げしなくてはならない合理的な理由はないと考える。

組合：この間の社会保険料率のアップなどで可処分所得が減少している中で、最近の物価上昇によって実質賃金が大きく目減りしている。賃金が物価上昇に追いついていない状況である。現実には18ヶ月連続で物価上昇が続いており、総務省が1月30日に発表した消費者物価指数では、総合指数は2010年を100とすると2014年12月は103.3となる数値が明らかにされている。消費税増税とあいまって組合員の生活は苦しくなるばかりである。こうしたことから6,000円のベースアップは絶対に必要である。

会社：物価上昇が実質賃金を上回っているというが、それは昨年との比較である。それ以前の物価が下がっていた時期でも当社は定期昇給を行ってきたので賃金水準は下がっていない。昨年との比較だけで実質賃金が減るという主張は受け入れられない。

組合：デフレだった時期の賃金水準が高かったという認識はない。会社はデフレであっても定期昇給を行ってきたというが、現在の制度では、昇格試験に合格しなければ定期昇給額が年々逡減しているのではないかと考える。旧制度と比べれば定期昇給額が大きく少なくなっている。

会社：定期昇給がゼロになることはない。ベアとしてみたとき、物価上昇を抑えられていた数年間、会社は賃金の引き下げを行わなかった。これは実質賃金が上がっていたといえる。昨年との比較で物価が上昇したからといって、賃金が物価スライドするとは考えていない。

組合：J R 東海労はデフレ当時の賃金水準に満足していたわけではない。だから毎年ベアが必要だとして要求してきた。会社の認識とは全く異なる。会社は物価上昇があっても賃金を引き上げる考えはないということか。

会社：今後も物価上昇があるとしても、もしかするとデフレ基調に戻るかもしれ

れない。現在の賃金水準を考えると、最近の物価が上がったことだけをもって直ちにベアを実施する合理的理由はないと考える。ベアを実施すれば、下げるとは困難となる。長期的、安定的経営を考えると足下の物価が上昇したことだけをもって直ちにベアを実施するとはならない。

組合：組合員の生活の質を上げていく観点からもベアは必要である。今後、消費税が10%に引き上げられることからベアは必要である。

会社：消費税増税部分を会社が補填する考えはない。そもそも政府が国の財政を考えた時に、企業に負担させる考えならば法人税増税となるところを、国民全体や企業に負担してもらおうという考えで消費税増税を決定したものである。消費税増税によって物価が上がり、生活が苦しくなるからといって賃金を引き上げるということは違うのではないか。

組合：会社は物価上昇が抑えられていた時期は実質賃金は高かったというが、組合員はその時の賃金で生活してきた。そこに物価上昇となれば生活が苦しくなるのは当然である。J R東海労は組合員の生活の質を維持し、向上させるためにも6,000円のベアは絶対に必要であると考えている。

法人税減税分を賃金に還元せよ！

組合：第3四半期決算では、単体の人件費が去年同期比で4億円の増となっている。これはベースアップによる増と見てよいのか。

会社：その要素はあると思うが一概にベアによるものとはいえない。

組合：一方で法人税等は去年同期比でマイナス111億円となっている。法人税減税は賃金や設備投資などに使うために政府が決定したものである。昨年に比べ減税された111億円はしっかりと賃金に反映させるべきである。

会社：法人税減税は政府が経済の活性化を狙った政策であると考えている。減税分を何に回すかということは経営判断となるが、会社としては未来の企業経営のために活かしていく考えである。人件費にどの程度回すか経営状況を見て考えていく。

組合：J R東海労は法人税減税で節税した分はしっかりと賃金に回すべきだと考える。

「発足時の倍以上の仕事」にふさわしい賃金を！

組合：「おれんじ」1月号において、山田会長は「会社発足時とほぼ同じ人数で実質的には倍以上の仕事をやっていくことになった誇りと自信を胸に」と述べているが、「誇りと自信」だけでは納得できるものではない。山田会長が認める「倍以上の仕事」には相応の賃金で報いるべきである。

会社：会社としてはしかるべき賃金は支払ってきている。この間、機械化等や作業環境の改善等で仕事はしやすくなっているはずである。単純に倍以上働くことにはなっていない。賃金も会社発足当時に比べればベアによ

って遙かに高くなっている。「倍以上の仕事」とは比喩表現である。

組合：機械化されれば人は減ることになるのだから楽になるわけではない。仕事内容の高度化により労働密度は格段に高くなっている。こうしたことに相応した賃金とすることは当然である。

リニア建設を理由とした賃金抑制を行うな！

組合：第1回団体交渉での会社の発言について質問する。第2回団体交渉でも質問したが、「固有の経営課題」について、JR東海労から「リニア中央新幹線建設のことではないのか」と質された際、会社は「それも含まれる」と回答した。2月7日付の中日新聞によると、賃上げについて柘植社長は「ベアも選択肢の一つ。業績やリニア中央新幹線の工事費などを勘案して考える」としている。これは業績が好調であってもリニア中央新幹線建設によって賃上げに対して消極的になるということではないのか。

会社：会社としては経営状況や必要な投資、従業員への賃金などをすべて考えて行っており、中央新幹線があるからといって特別な考えはない。

組合：今後リニア中央新幹線建設が本格化すると、工事費が増え営業費が増加すると考える。その中で利益を出していくなれば必然的に人件費が抑えられるのではないか。

会社：理論的にはそうなるかもしれないが、会社としては賃金は長期的、安定的に支給することが大事なことでと考えていることに変わりはない。

組合：リニア中央新幹線建設によって賃金が抑えられるということはないということか。

会社：収入を確保しながら進めていくが、会社経営は色々な要素を考えて行うので一つのプロジェクトが人件費にすぐに影響するとはならない。

組合：JR東海労は、リニア中央新幹線建設は名古屋までで5兆円の建設費が必要とされている。JR東海労はこうした膨大な建設費が賃金引き上げや労働条件の向上に影響するのではないかと懸念する。このようなことは絶対に行わないこと。

「当社の賃金水準は相当高い」は詭弁だ！

組合：会社は、「当社の賃金水準は相当高いレベルにある」としているが、JR東海労はそのような認識はない。会社の有価証券報告書によれば、平均年間給与は7,163,583円となっているが、この金額は「東洋経済・40歳平均年収ランキング」によると、上位300位にも入っていない。また同誌による「生涯給料ランキング」ではJR東海は415位となっている。これからすれば「当社の賃金水準は相当高い」という会社の主張は詭弁である。会社は何を根拠に「当社の賃金水準は相当高いレベルにある」

とするのか。

会社：その雑誌がこういったデータを基にしているのか分からないので一概には言えないが、上位になっている企業が業績連動の企業かもしれない。生涯給料については将来の話になるのでそれだけをもって当社の賃金水準が低いということにはならない。何をもって当社の賃金水準が高いかといえば、各企業が公表している有価証券報告書や厚生労働省が発表しているデータなどを比較して判断している。

組合：このランキングによれば、J R 東海の賃金は同業他社である京王電鉄や京成電鉄、東急電鉄、小田急電鉄よりも低い金額である。いま、業績連動の企業もあるかもしれないといていたが、これらは業績連動ではない。会社のいう「当社の賃金水準は相当高いレベル」とはいえない。

会社：そういったことがあるとしても当社の賃金水準は高いと認識する。その雑誌社の調査を否定するものではないが、各社の平均年齢等も違う中では比較にならないのではないかな。

組合：この雑誌社のデータは、各社の有価証券報告書や厚生労働省が発表している「平成25年賃金構造基本統計調査」を基に算出したもので、信憑性は高いと考える。J R 東海労は、会社が「当社の賃金水準は相当高いレベル」ということは、賃金引き上げを抑制する詭弁であると認識する。

会社にはベアを支払う能力がある！

組合：J R 東海は社員1人あたりにすれば他社よりも高い収益を上げている。昨年度の単体の営業収益1兆2,772億円を、平成26年度要員計画で会社が明らかにした社員数21,800名で割ると1人あたり約5,800万円となる。その収益を社員の賃金に反映させることは当然のことである。

会社：収益があって社員に還元できると考えるが、収益の配分は経営状況、今後の見通し、会社が行うことを考えて決めていくものである。確かに収益率は高いが、それだけの投資が必要となる。他社とは事業構造が違うので一概には比較できない。

組合：投資額も高いというが、最終的に多くの利益が出ている。人件費、賃金をもっと増やしてもいいのではないかな。今回6,000円のベースアップを実施したとすると、年間の原資は約15億7,000万円であり、期末手当分を含めても23億5,000万円である。平成26年度通期の業績予想では単体の営業収益を1兆2,910円と見込んでいるが、これからすれば、ベースアップ分の比率は微々たるものである。6,000円のベースアップは十分に可能である。

会社：ベアは半永久的に続いていくものである。未来永劫に現在の経営状況のままという保証はないので慎重に判断せざるを得ない。短期の業績は期末手当に反映させるものである。

組合：ＪＲ東海労はこれだけの収益を確保し続けているのだから、今後の見通しなどがあっても6,000円のベアは支払い可能だと考える。

会社の本音が見えてくる！私たちはモノではない！

組合：「会社としては人材を最大の経営資源と捉え」としているが具体的にどのようなことか。

会社：会社考える投資として安全対策や設備投資があるが、人材を育成していくことも必要と考えている。経済の好循環に向けた取り組みとして、賃金引き上げという選択肢もあるが、人材を育成することもあるのではないかと考えている。

組合：社員を経営資源とすることは、社員をモノとして考えているのではないか。

会社：そのような考えはない。経営学的に言えば人は経営資源になるが、企業が経営していくためには人の力が必要になるということであり、モノ扱いしているということではない。

組合：会社は昨年の賃金引き上げ交渉の第１回団体交渉で「社員の生活なども考慮するという当社の賃金決定の基本的な考え方に則り」と発言していた。しかし、今年はそのような文言がなくなっている。これについてどのように考えているのか。

会社：社員の生活得を考慮しないということはない。

組合：言葉一つひとつをとってみても、会社の姿勢が見て取れる。かなり冷たい対応となっている。リニア中央新幹線建設に向けて意識の転換があるのではないか。

会社：会社の考え方が変わったわけではない。会社経営は何があるか分からない。厳しく慎重にやっていくのは会社の責任である。賃金についても業績連動ではなく、長期的、安定的に支給することが社員に報いることになると思う。

組合：また、「すなわち賃上げとは、適切な人材を能力発揮のために活きた使い方をすること」と述べているが、どのようなことか。

会社：社員が働きやすく、高いパフォーマンスを発揮できるように投資していくこととして考えている。

組合：これは、会社のいう努力した者が報われる制度＝新人事賃金制度により、昇格試験に合格した者が恩恵を受けると読めるが、そういうことか。

会社：昇格試験に合格しなくても一定の定期昇給はある。

組合：合格しなければ定昇額は400円となるではないか。ＪＲ東海労は会社のいう「すなわち賃上げとは、適切な人材を能力発揮のために活きた使い方をすること」ということが、一部の者しか恩恵を受けられないことは断じて認められない。基本給を全組合員一律6,000円引き上げることを

強く求める。

回答は平均基本給額等を明らかにせよ！

組合：他企業では賃金引き上げに際して、子育て世代など若い世代への配分を厚くするという意向を示している企業もあるが、こうした動きに会社はどう考えるのか。

会社：会社としては、今いわれたことは現状の賃金、手当、福利厚生面で十分配慮していると考えます。

組合：回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすることを求める。会社は回答時の表示方法はどのように考えているのか。35歳ポイント賃金による回答になるのか。

会社：どのような回答かは分からないが、賃金がどのように変わったのか社員が分かるようにすることは必要だと考えている。昨年と同じような回答というのもひとつの考え方である。

組合：35歳ポイント賃金の算出方法を明らかにすること。

会社：35歳ポイントは、高校卒業後、一定の期間を置きながら昇格し35歳となった時点モデルとして基準内賃金を試算したものである。

組合：J 1 等級から J 2、J 3、と昇格していくが、モデルでは何年ごとに昇格するようにしているのか。

会社：モデルは標準的に試算したものである。現実には存在する社員をモデルにしたのではない。昇格年数については明らかにするつもりはない。

組合：J R 東海労は35歳ポイント表示を認めているわけではないが、昇格年数を明らかにしなければ35歳ポイントの賃金が算出できないではないか。明らかにしないことについて対立を確認する。

基準昇給額一律1,500円乗数4とすること！

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者は基準昇給額300円乗数4とするならば、1,200円となる。会社は平成26年度昇格計画数を4,260名としていたが、実際の昇格者数は何名か。

会社：今示すものがないので答えられない。

組合：すでに昇格者の発表がされている。データはあるはずだ。

会社：通知が出たばかりであり、集約をしていないので示すものがない。

組合：いつ示すのか。

会社：例年通り、来年度の昇格数を説明する時となる。

組合：昇格試験の有資格者の内、何割が合格したのか。

会社：有資格者の合格割合についても同時期に説明する。

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。基準昇給額は一律1,500円と

すること。

会社：合格者には昇格時に旧制度よりも厚く報いている。昇格できなかった人についても、基準昇給額は通減するが、次へのインセンティブを大事にして目標に向かっていただきたい。報われない制度とはなっていない。

組合：試験に合格できなければ最終的に基準昇給額は100円であり乗数4で400円である。努力しても報われない制度である。

会社：どうしたら成果が出るのか考えて合格に向けて努力していただきたい。

組合：何処が悪くて不合格になったと職場では教えないではないか。

会社：日頃から管理者が社員と議論していることを直していけば良いのではない。コミュニケーションを取っていくように管理者を指導している。

組合：不合格になった者の何が悪かったのか分からない。明らかにするべきだ。

会社：それは一概には言えないものである。試験は人事考課もある筆記試験もある。何処が悪くて、不合格であったとは言えない。日常業務の中で管理者へ社員とのコミュニケーションを密にしていくよう指導していく。

組合：努力しても合格しない者との格差ができています。最終的には乗数4で400円である。全組合員に一律基準昇給額1,500円の乗数4を支給すること。

*インセンティブ＝人や組織のモチベーションを誘引するもの。代表的なインセンティブとして、金銭的報償、社会的評価、自己実現の場の提供などがある。

乗数カットを絶対行わない乗数4完全実施！

組合：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：欠格条項があれば減率となることが協約に書かれている。

組合：いわれなき不当カットがされているのだ。

会社：欠格条項に該当した者は減率となる。

組合：会社が該当させているのだ。恣意的に組合員を狙っている。乗数カットを行わないこと。

会社：成績率の増減の適用については、公平、公正にやっている。

組合：そのようなことはない。恣意的なカットが行われている。絶対に行わないこと。

夏季手当3.5ヶ月分を支給すること！

「安定的支給のベース」は手当抑制のためのものだ！

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：好調な業績は社員の皆さんのおかげであるという認識に変わりはない。

収益は出たが、手当は安定的支給のベースである夏季手当2.7ヶ月分、年末手当2.9ヶ月分に業績のプラス、マイナスの材料やその他も含めて

決めていくこととなる。

組合：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：将来の景気の動向、下ブレのリスクを考えて、安定的支給をベースに会社としてきちんと判断して決めていく。

組合：会社の主張している安定的支給ベースについてJR東海労は認めていない。協約にも記載されていないことであり、会社の一方的な主張である。

会社：会社の考えを伝えている。安定的支給の目安である。

組合：それは、期末手当の上限を決めるものになるではないか。

会社：当社は期末手当を業績連動と考えていない。ベースに業績等を勘案しプラスマイナスして考える。

組合：安定的支給のベースは期末手当の抑制を狙ったものであり認められない。

3.5ヶ月分支給の経営体力はこれまで以上にある！

組合：これまでの期末手当交渉で会社は「見るべきは単体の営業収益」としていた。第3四半期決算で昨年を上回る単体の営業収益を上げている。経常利益、純利益も過去最高の決算である。これからすれば3.5ヶ月分の支給を行う体力はこれまで以上にある。

会社：期末手当は業績のみをもって決定するものではない。安定的支給のベースからどれだけ上げれるのか判断していく。

組合：昨年の夏季手当と比較すると、3.5ヶ月分支給したとして約38億円の増支出となるだけである。3.5ヶ月分の支給は十分可能だ。今年度の業績予想も、第2四半期の決算で上方修正した。過去最高の営業収益を期末手当に反映させるべきである。

会社：収益の配分は、人件費もあるが、いろいろな経費も加味して決めていく。

ため込み1兆9,800億円は社員からの搾取！

組合：第3四半期連結決算資料によれば、利益剰余金が1兆9,800億円と記載されている。これはこれまで社員が稼いだ収益を賃金として支払わず搾取した結果利益をため込んだものである。

会社：1兆9,800億円は、資産である。運転資金として必要なものである。資産がなければ会社経営が成り立たない。

組合：これまで好調な業績を上げて資産ができたのは、社員の努力のたまものである。社員に報いるためにも、あまりにも膨大な利益剰余金を賃金に反映させるべきである。

会社：ベースにどれだけ上積みできるかという材料にはなる。

組合：その上積みに反映させること。

新幹線開業50周年記念も含め3.5ヶ月とすること！

組合：昨年10月には東海道新幹線開業50周年を迎え、ＪＲ東海労はこの間の社員の努力に報いるため「５万円分の商品券」要求し続けてきたが、会社はなんら応えようとしなかった。今夏季手当において、開業50周年記念も考慮し、支給月数を3.5ヶ月とすること。何も記念品は支給されていない。

会社：それは昨年の年末手当に反映したと説明した。

組合：それは社員の苦労に反映したものではない。よって、東海道新幹線開業50周年を反映させ3.5ヶ月支給すること。

JR東海労組合員を狙ったカットは行わないこと！

組合：会社はこれまで期末手当において組合員に対し、恣意的なカットを繰り返してきた。このようなカットは絶対にやめること。

会社：成績率の増減の適用は、公平、公正に行っている。

組合：公平、公正に行っていない。苦情申告が上がっているように多くの組合員が恣意的なカットがされている。

会社：公平、公正に行っている。

組合：そのようなことはない。ＪＲ東海労組合員であることを狙った添乗や、車両検査時の異常な管理者の監視など、会社が意図的に行っている。

会社：反省するところは反省して直して頂きたい。

組合：管理者の指摘が間違っていたり、事実と異なっている。また、管理者によって対応まちまちである。指摘しない管理者もいる。だから、公平、公正ではない。賃金カットは認められない。夏季手当においてカットはしないこと。

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。現行の扶養手当は子供に厚い制度になっている。子供がいない、もしくは子供が扶養資格から外れてしまった社員にとっては不公平である。配偶者の扶養手当を1万円とすること。

会社：認識が違う。扶養家族がいなくなれば支給されないのはあたりまえである。既婚者と独身者の間も不公平になる。

組合：配偶者を扶養するのに5,000円は少ない。要求通り10,000円とすること。

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、10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。
- 会社：何年経ったから改定するというものではない。会社としては法定以上の割増率を定めている。
- 組合：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：現状は割増率をさらに上げなければならないという状況にはない。
- 組合：特にD単価は会社をして「解消困難」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だ。
- 会社：さらに増率する考えはない。
- 組合：休日出勤は一向になくなるらない。対立である。

準夜勤手当を増額すること！

- 組合：準夜勤帯も深夜時間帯と同様に、日勤時間帯よりも体力を消耗する。準夜勤手当を増額すること。
- 会社：そもそも法的に支払い義務はない。
- 組合：健康面、安全面に配慮し増額すること。
- 会社：ご苦勞はあると思うが増額する考えはない。

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。
- 会社：10年間で業務内容は変わってきている。しかしそもそも特殊勤務に就いていることで支給しているものでありこれ以上増額する考えはない。
- 組合：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：業務として大変になった部分もあるが新型車両の導入などで労働環境が良くなったり楽になった作業もある。トータルで考えて増額するつもりはない。
- 組合：在来線ではATS-P導入でプレッシャーを感じながら乗務している
- 会社：そもそもATS-Pは事故を未然に防ぐものであり乗務員の身をものである。
- 組合：東海道新幹線は3月のダイヤ改正から285km/h運転が行われる。これに

より労働密度が高まることは明白である。こうしたことから乗務手当を増額すること。

会社：285km/h運転になることで増額するつもりはない。

組合：対立を確認する。

以 上

次回第4回団体交渉は、3月11日（水）13：00から開催します。