

業 務 速 報

NO. 944

2015. 3. 28

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、夏季手当等の再申し入れ団体交渉

ベア6,000円、夏季手当3.5ヶ月は可能だ！

粘り強く要求獲得に向け交渉！

本部は3月25日、「2015年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ（申第20号）」に基づく、再申し入れ団体交渉を開催しました。今回は、3月19日に回答された賃金引き上げ2,000円、夏季手当3.0ヶ月分等について、J R 東海労の要求からほど遠い回答のため再申し入れを行っていたものです。

会社はJ R 東海労の要求に対し、賃金引き上げについては回答した通りであり撤回する考えはないとし、夏季手当支給月数3.0箇月についても撤回する考えはないとしました。また、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についても、そのような考えはないと回答しました。

本部は、組合員の生活の維持・向上のために6,000円のベースアップが必要であることや、連合平均の7,497円（ベア・定昇込み）を大きく下回る回答であることから、粘り強く満額回答を迫りました。しかし会社は、当社の賃金水準が高いことなどを理由に要求を頑なに受け入れようとしませんでした。本部は席上、不満の意を表明すると共に、すべての項目で対立を確認し今後の対応については持ち帰り検討としました。

以下、主な議論内容です。

<申第20号に対する会社回答>

1. 賃金引き上げは回答を撤回し、基本給を全組合員一律6,000円引き上げること。

【回答】

平成27年度新賃金については、3月19日に回答した通りでありこれを撤回する考えはない。

2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。また、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。

【回答】

そのような考えはない。

3. 2015年度夏季手当は回答を撤回し、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。

【回答】

平成27年度夏季手当については、3月19日に回答した通りでありこれを撤回する考えはない。

生活の維持向上のために6,000円のベアを！

組合：会社は3月19日、賃金引き上げについて「平成27年4月1日現在の35歳ポイントの基準内賃金を標準乗数4相当の定期昇給分とは別に、2,000円（0.63%）引き上げる」とした回答を行ったが、JR東海労はこの回答には極めて不満である。撤回すること。

会社：そのような考えはない。

組合：JR東海労は、組合員の生活の質の維持と向上のために6,000円のベースアップが必要と考えて要求している。「2,000円」のベースアップでは、この間の社会保険料の増率や、消費税増税による可処分所得の減少を補うことはできない。会社は第3回団体交渉で「増税分を補填する考えはない」としているが、現実には組合員の負担は増えている。6,000円のベースアップを実施すべきである。

会社：この間議論してきたが、今回ベースアップしたのは、会社が、経営基盤の一層の強化に全社員が一致団結して取り組むことが今後ますます重要となることに鑑み、社員全員がこれまで以上に士気を高め、意欲と使命感を持って業務に精励することを期待したものである。物価が下がっていた時も高い賃金水準で支給してきたため、さらなるベースアップをする考えはない。

組合：昨今の物価上昇によって組合員の実質賃金は下がっている。会社は「物価が下がっていた時も高い賃金水準で支給してきた」というが、「高い賃金水準」という認識はない。組合員の生活の質の維持と向上のためにも6,000円のベースアップを実施すること。会社の回答では満足できない。

会社：満足ができるのかできないかは一人ひとりの主観である。

組合：一人ひとりの主観ではない。満足ができないのは、組合員の声であり組合の主張である。

会社：組合の主張であることは聞くが、会社の考えは変わらない。

連合平均賃上げ額7,497円を大きく下回る！

組合：連合は3月20日、今春闘における従業員数300人以上の企業について、ベア・定昇込みの平均が7,497円と発表した。会社が2,000円のベースアップを実施したとしても、新人事賃金制度以降に昇格試験に合格していない組合員は定期昇給を合わせても3,200円しか昇給しないことになる。また、昇格後に現等級経過年数3年以内の組合員でも6,800円しか昇給しないことになり、連合平均を大きく下回る昇給額になる。2,000円と

いう低額な回答には納得できない。6,000円のベースアップを実施すること。

会社：この春闘での上がり幅を切り取って比較すれば主張のようになるが、連合がどのような基準で算出しているのか分からないが、当社の方が賃金水準が高くなるのではないか。

組合：会社は「当社の賃金水重は相当高い」としているが、J R 東海労はそのような認識はない。今回回答した2,000円のベースアップでは、他企業との格差がさらに広がると認識している。例えば、今春闘で4,000円のベースアップを回答したトヨタ自動車は、有価証券報告書によれば従業員の平均年齢は38.8歳、平均年間給与は794万円とされている。これに対してJ R 東海は、平均年齢37.3歳、平均年間給与は716万円である。これからしても、会社のいう「当社の賃金水重は相当高い」とはいえないのではないか。さらに他企業との賃金水重と格差が広がったといえる。

会社：トヨタは世界のトヨタである。

組合：世界のJ R 東海ではないのか。

会社：トヨタと、公共性の強い鉄道業と比較はできない。あくまで同業他社との比較である。

組合：J R 東海は公共性のある企業であるから、トヨタとは比較にならないということか。

会社：収益の規模、賃金のあり方等、J R 東海と比較するものではないと考える。

組合：しかし、好調な業績を上げているのだから共通性はある。賃金水準の格差は確実に広がったではないか。

会社：賃金水準の格差というが、賃上げをしなかった企業との格差も広がっているのではないか。

組合：私たちは高いところを見るべきだと考えるている。会社の賃金水準が高いとは思っていない。

先行きの景気判断は賃金抑制のための言い訳だ！

組合：会社は「回答にあたって」で経営成績について「第3四半期累計期間における運輸収入で、好調だった前年を上回る数字を確保するなど良好なものになりました」とする一方で、「景気回復のテンポは必ずしも順調とはいえず、先行きについては不安要素も残る現状を踏まえると経営体力の不断の強化に務めなくてはならない」としているが、これは賃金を抑制するための言い訳ではないか。これまで先行きが見渡せたことはない。これまでの好調な業績からして、6,000円のベースアップは可能である。

会社：賃金抑制ではない。会社のおかれた状況を分析して決定したものであり、けして、抑制のために先行きの状況を主張したものではない。

組合：しかし、賃上げ抑制のための言い訳に聞こえる。

会社：景気の見通しの程度を主張したものであり、会社の考えである。賃金抑

制のためのための言い訳ではない。

組合：会社と立場が違う。賃上げ抑制のための言い訳である。

組合：「中央新幹線建設工事の完遂」に向け「社員全員がこれまで以上に士気を高め」としているが、そうであれば6,000円のベースアップを行うべきである。

会社：賃金水準は高いという認識だ。6,000円の賃上げはできないという判断である。さらなる社員の士気を高めていくために、2,000円が低いという考えはない。

組合：対立である。大いに不満だ。

昇給額が逡減する定期昇給制度を是正すること！

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：議論の繰り返しになるが、そのつもりはない。昇格試験に合格した人に報いる制度にしている。一律に基準昇給額を決めるつもりはない。

組合：昇格した人もしなかった人も一律1,500円乗数4とすれば6,000円の定期昇給となる。昇格試験に合格した人には昇格時昇給額があるではないか。組織はピラミッド型であるから全員が管理職になれるわけではない。努力した人が報われるというなら、昇格枠など設けなければ良いことだ。

会社：誰でも合格できるとなれば逆にモチベーションは下がる。基準昇給額の逡減も次のステップを目指すインセンティブになる。

組合：昇格試験に毎回合格できない事態が続けば社員のモチベーションは確実に下がる。

また、連合が発表した資料では、今春闘における従業員数300人以上の企業の定期昇給相当分は5,532円とされている。これからすると、J R 東海の定期昇給額は平均を下回っている。昇格できなくとも連合平均を上回る定期昇給額とするべきである。

会社：連合がどのような数字を使っているのか不明であり、単純に比較できない。

組合：昇格試験に合格するのは一部の社員だけである。このままでは賃金格差が広がるばかりだ。社員全員が公平に昇給するためにも、基準昇給額は一律1,500円にすること。

会社：そのつもりはない：

組合：対立を確認する。

過去最高の収益を反映させ3.5ヶ月分を支給せよ！

会社：昨年の夏季手当は2.95ヶ月の支給であった。好調な業績からして0.05ヶ月だけのプラスは少ないと言わざるを得ない。

会社：会社は昨年比で増減を考えていない。夏季手当のベース支給月数の2.7ヶ月と比べて増減を考える。27年度は0.3ヶ月上乗せしたのだからかな

り高い。

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。本体の収入からすれば微々たる額だ。3.5ヶ月は出せる数字だ。

会社：微々たる額ではない。業績連動支給なら、出しましょうとなるかもしれないが安定支給という観点から支給月数を決めている。この業績を生み出した社員の頑張りに報いた数字だ。

組合：会社はこれまで「賃金水準、世間動向、業績などを見ながら考えていく」としていた。今春闘では夏季手当についてトヨタなど満額回答している企業もある。

会社：業績連動型の企業はそうかもしれないが、当社は違う。安定的支給として3.0ヶ月支給としたものである。

組合：今年度の第2四半期の決算時に業績予想も上方修正した。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：回答した夏季手当は妥当な水準であり、かつ十分な支給月数だと考えている。

組合：J R 東海労はそうは思わない。過去には3.1ヶ月、3.2ヶ月を支給した年もあった。会社は報い方が足りない。

会社：好調な業績をつくり出した社員には夏季手当で十分報いていると考える。回答を変えるつもりはない。

組合：今日、「2015年度賃金引き上げ、夏季手当再申入れ」について議論してきたが、会社の態度は何ら変わらないということか。

会社：回答を変えるつもりはない。

組合：大いに不満であり、すべての項目で対立を確認する。対応については持ち帰り検討とする。

以 上