

業 務 速 報

NO. 979

2016. 3. 5

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2016年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 ベア一律6,000円、基準昇給額一律1,500円、 夏季手当3.5ヶ月を支給すること！ 不当な夏季手当カットは行わないこと！

本部は3月2日、「2016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18号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今回は、基本給の一律6,000円引き上げ、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施、夏季手当、諸手当について議論しました。会社は「これ以上月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見いだせない」と要求に対し頑なに拒みました。手当については「整合性のある賃金体系へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。」と要求に応えようとしませんでした。本部は、経営状況は順調に推移していることから。会社に要求を実現させる体力は充分あり、過去最高益を更新している今こそ組合員の労苦に報い要求に応えるべきであると会社に迫りました。

以下議論の内容です。

法人税減税分は賃金引き上げに使うべきだ！

組合：会社は第1回団体交渉において、交渉の発言要旨の中で「労働条件については・・・賃金水準は、世間的に見ても既に相当高いレベルに到達しています。2年間連続でベースアップを実施しており、更にこれ以上月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見出せません」との考え方を示した。ベースアップも諸手当のアップもしないということか。

会社：高い賃金水準にあり、その必要性はないということである。

組合：会社の主張する「合理的、客観的な理由」であるが、政府は法人税率を下げると言っている。安倍首相も主張しているが、減税分を労働者の賃上げにまわすことも求められている。

会社：政策として発表していることは認識をしている。政策が景気に及ぼす影響はあるが、一企業だけが賃上げをしても景気回復にはならない。発言の主旨を考えると賃上げだけではなく、企業の投資にも使うこととなる。

組合：報道によると、J R 東海の減税は192億円となる。6,000円の賃上げをすると25～26億円となる。

会社：その位となる。ベアは永遠的になる。鉄道の特性である長期雇用と安定的な支給をするために必要性は見い出せない。

組合：この間の将来に向けた蓄えはあるのではないか。

会社：これまでもベアは実施してきた。しかし、社員を3割減らさなければならぬ厳しい経営状況になった時など、一度上げた賃金を下げるのは難しい。慎重に判断しなければならない。

組合：この間のベアは、微々たるものである。192億円と比べれば、充分支払いが可能な額である。

会社：しかし、収益が上がり、直近の法人税は上がっている。

組合：運輸収入も過去最高であり当然だ。しかし、政府の法人税減税は働く人に賃上げをして、経済の立て直しをしていく緊急課題である。

会社：賃上げも一つの選択肢としてあるが、法人税減税は企業の投資を後押しするためにあると考える。つけ加えるならば、消費拡大するには、所得税減税をすればよいと考える。

組合：それは違う。所得税を払っていない人が何人いるのか知っているか。

会社：分からないが、減税をどう使うかは企業の裁量である。

組合：減税分を賃金引き上げに使うべきである。

過去最高の決算は組合員の努力の成果だ！

組合：第3四半期の決算において過去最高の営業収益を上げた。第2四半期の決算時に会社は、営業収益と経常利益及び純利益を上方修正した。好調な業績であり賃金引き上げの根拠となるものだ。

会社：社員の努力や会社の施策が功を奏している。

組合：社員の努力によりこの間の実績を積み重ねている。過去10年前の決算と比較すると純利益は3倍の3,140億円であり、経常利益は2倍である。しかし、人件費は横ばいである。充分支払い能力はある。

会社：人件費は社員構成などがあり比較は一概にできない。

組合：純利益が上がっているのにも関わらず賃金は上がっていない。この間の貯め込みがあるのではないか。

会社：将来を見据えた投資に使っている部分もある。さらに会社は社員に対して給与や賞与で充分評価をしている。高い水準であり社員に報いている。

組合：高い水準と言うが、東証上場企業の年収ランキング300位にも満たない。

会社：いろいろなデーターの取り方や比較の仕方が違うので何とも言えない。労働条件は切り下げていない。

組合：それにしても高い水準との実感はない。J R東海は役職の高い者ほど賃金が高い。低い者との格差大きい。役職の高い者の賃金が平均を押し上げている。底上げをするためにも一律6,000円をすること。

会社：役職の高い者は、責任もある役職に応じた高いのは自然である。J R東

海の賃金の水準は低いとは認識していない。

組合：認識の違いである。過去最高の収益を上げている。この先も充分支払って行ける能力がある。増えている乗客対応や、休日出勤がある。労働密度は濃くなっている。職場の声である。過去最高の決算は組合員の努力の成果であり賃金を引き上げるべきである。

社員の頑張りに応えベースアップを！

組合：会社は、賃上げをする理由がないとして、経営体力の強化を上げているが経営体力の強化とはどういうことか。

会社：長期間を見て投資をしなければならない。鉄道事業は長期的に継続していくものであり、将来に向けて必要な投資をしなければならないということである。

組合：賃金交渉の発言主旨の中でその中には、「人材の能力発揮のために活きた使い方をする」と主張しているが、活きた使い方とは賃金を上げることもある。

会社：否定はしないが、プラスアルファすることは慎重に考えていかなければならない。

組合：「人材の能力発揮のために活きた使い方をしなければ、労使ともに不幸な未来を招くことになりかねません」と主張しているが、どういうことか。

会社：賃上げをすることは、企業にとって重いこと、企業にとって悪影響が出る場合もある。企業によっては倒産やリストラということも考えられるのでそうならないために慎重に判断をするということである。

組合：賃上げをしたことが理由で、倒産した企業は聞いたことがない。

会社：将来に向けて安定支給をしていくことが望ましいという考えである。

組合：会社は、年末手当の回答時「社員の一層の奮起と志気の高揚するため」と言ったが、職場では、「賃金や諸手当を上げる合理的、客観的な理由はない」と言い切っている。組合員は職場で掲示を見てがっかりしている。頑張っているのに賃上げはしないのかという声が上がっている。これでは志気の高揚はできない。

会社：十分な額を払っている。さらに頑張っていていただきたい。

組合：社員がさらに奮起して頑張るためにもベースアップをするべきだ。

インバウンドを含めた旅客は増え続ける！

組合：年度末には輸送状況は前年比104%と予想される。とにかくお客様が、多く乗っている。輸送量の増加は賃上げをする合理的、客観的理由となる。

会社：それは、条件であり必要充分条件ではない。

組合：充分理由となる。そのような前提がなければ賃上げはできない。インバウンド効果もある。また、「中国をはじめとするアジア新興国の景気の下ぶれ」と会社は理由を述べているが、アジアの旅行客は景気が悪くなれば格安の近隣の日本に旅行するのではないか。

会社：旅行客にそういう見方はあるかもしれないが、影響は様々なところに波及してくるため、楽観視できない。

組合：インバウンドの影響はつかんでいるのか。

会社：データはない。国の統計によるものは分かるが。

組合：しかし、明らかに法人客は増えている。今後も東京オリンピックがあり増加傾向が予想される。旅客の増加が期待ができるものである。

リニア建設を理由にしたベア抑制は許さない！

組合：賃上げをしない理由の一つに会社施策があるのか。

会社：直接的にはない。賃上げと会社施策とはバスターするものではない。

組合：すでにリニア中央新幹線建設が始まっている。建設費もかかる。そのことが賃金引き上げを抑制する一つの理由なのではないか。

会社：有機的にあるかもしれないが、バスター的にはない。会社施策の実施があるから賃上げはしないと判断していない。

組合：リニア中央新幹線建設を理由に賃上げ抑制はしないこと。

組合：今年も一律6,000円の要求をした。周りの状況はベア要求を下けているところもあるが、JR東海労は、基本給を全組合員一律6,000円引き上げを要求する。

会社：要求は聞くが、会社の考え方は変わらない。

組合：なんとしてもベア6,000円の支給をすること。また、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。

やる気をなくす昇給逡減の制度を改め 基準昇給額一律1,500円、乗数4を完全実施を！

組合：会社は、第2回団体交渉の定期昇給の考え方で「昇格の意欲を阻害しない観点から定期昇給額が逡減するように設定する」と主張したが、試験に全員が合格することができない。落ちる人もいる。

会社：試験はそういうものである。

組合：努力しても合格しない。

会社：きちんと努力した人が合格する。

組合：平均何年で合格するのか。

会社：試験であるので一概に言えない。

組合：来年は新しい賃金制度を実施して10年となる。今年は、基準昇格額は20

0円乗数4でも800円だ。来年以降は基準昇格額は100円となる乗数4でも400円である。これでは志気は下がるばかりである。

会社：やる気を出して合格していただきたい。

組合：やる気を出しても合格しない。

組合：昇進試験の合格者は大卒が多いと聞く。高卒はなかなか合格しない。

会社：試験は教材が決められている。同じルールの中でやっている。条件は同じである。

組合：そんなことはない。一般常識もある。働く職場も大卒とは違う。条件が悪い。

会社：会社情報は開示されている。共有はできる。条件は同じルールである。

組合：そうは思わない。合格しなければ昇給額が逡減する格差を広げる制度である。国鉄改革で広域異動に応じたJR東日本の同期と比べても追い越されている。試験に合格しなければ昇給が逡減する制度は志気の下がる是正すること。要求通り基準昇給額を一律1,500円、標準乗数4を完全実施すること。

夏季手当3.5ヶ月支給すること！

組合：2016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24日までとし、不当な夏季手当のカットを行わないこと。回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

会社：夏季手当はベアと違って考慮する比重は違うが、業績を短期的なところを見て直ちに期末手当に連動させる考えはない。

組合：昨年の期末手当はJR東日本は3.15ヶ月であった。JR西日本は5万円の時金が出た。JR東海は何も出なかった。

会社：会社により社員構成や制度は違う。

組合：今年は昨年より下げる根拠はないと考える。

会社：安定支給である夏2.7ヶ月、年末に2.9ヶ月をベースに考えている。

組合：昨年よりも良い状況である。積み上げは当然である。

会社：投資はいろいろなところにやっていく。長期的視野に立って安定支給をしていくかんがえである。

組合：外国人旅行客も増えている。乗客も増えている。今月の輸送量は102%と好調だ。今年度末は収益は昨年を確実に上回ることが予想される。トヨタは昨年末手当は満額であった。JR東海も要求通り満額支給すること。なお、不当な賃金カットは行わないこと。

会社：不当な賃金カットは行っていない。成績率の増減の適用については公平、公正に実施している。

組合：まだまだ不当なカットがつづいている。絶対に行わないこと。

配偶者の扶養手当を10,000円とすること！

組合：配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

会社：旧家族手当は、総体的に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のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。

組合：扶養手当を引き上げても不公平感はないと考える。共働きができるからよいのではないか。

会社：それぞれの家庭や家族状況があるが廃止しようとする考えもあったが、残置することとした。

組合：配偶者手当が多くしても問題はない。子供にも配偶者にも厚くするべきである。

会社：様々な働き方や生き方があり判断をして子供に厚くした。配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

組合：配偶者手当を10,000円とすること。

各種手当を引き上げること！

組合：特に割増賃金の、1時間当たりの割増率を変える場合はどのような時か。

会社：法律が変わったときである。J R 東海は、割増率は法律以上の設定をしている。

組合：J R 東海が率先してさらに改善すべきである。

会社：現在の割増率充分であると考ええる。

組合：鉄道で働く者の特殊性がある。夜間勤務は列車の運行、工務系統では列車の運行が終わった後の深夜の労働となる。その苦労は大変なものである。1時間当たり40/100から50/100とすること。

会社：そのことを含めて適正な割増率を設定している。

組合：さらに引き上げること。超過勤務については、乗務員は予備交番で長い行路にのり、超過勤務が発生しても1日短い行路に乗務した場合は、積み上げた時間が削られてしまう。乗務員は嘆いている。1時間当たり130/100から150/100とすること。

会社：現段階においては引き上げる必要はないと考える。

組合：祝日手当は、輸送業務のサービス産業という日曜、祝日に関係なく働かなければならない。土曜、日曜、祝日が休みの企業と違い、現場の社員は、自治会の行事や子供の行事などで参加できない場合もある。1時間当たり35/100から50/100とすること。

会社：現段階においては引き上げる必要はないと考える。

組合：60時間以上の超過勤務が発生した場合の割増率を上げること。

会社：恒常的に発生するものではないので、現行の割増率で問題はない。

組合：災害の復旧作業等が長期に渡る場合は60時間を超える場合もありえる。
準備をしておくべきだ。

会社：時間外労働を安易にさせることは考えていない。

組合：他の諸手当については、改善する考えはないのか。

会社：回答したとおり、人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体系へ変更
してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給
額を変更する考えはない。

組合：対立である。

以 上

次回第4回団体交渉は、3月7日（月）13：00から開催します。