

2016年度賃金引き上げ夏季手当第7回団体交渉 再申し入れ団体交渉開催！

1,000円の賃金引き上げと夏季手当3.05ヶ月分に不満！

本部は3月25日「2016年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第21号）開催しました。本部は「1,000円の賃金引き上げと夏季手当3.05ヶ月分であり、これは会社の好調を作り出してきた組合員はもとより、現場で働く社員の努力に水を差すものである。組合員はもとより現場で汗して働く社員の努力に応え、そして何よりも生活の質を維持・向上させるためには、6,000円の賃金引き上げと3.5ヶ月分の夏季手当満額回答を行うべきである」と会社に迫ってきました。会社は、J R 東海の賃金水準が極めて高いことから、「新賃金については変える考えはない。基準昇給額を1,500円にする考えはない。夏季手当は、撤回する考えはない」と回答をしました。しかし、本部は「要求を満額支給できる会社の体力は充分ある。世の中の水準を比較することは賃金引き上げの抑制である」と迫ってきました。

以下、申し入れに対する回答と議論の内容です。

<会社回答>

1. 賃金引き上げは回答を撤回し、基本給を一律6,000円引き上げること。

【回答】

平成28年度新賃金については、3月17日に回答したとおりであり、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、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. 2016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28年度新賃金については、3月17日に回答したとおりであり、これを撤回する考えはない。

好調な業績は組合員の努力の成果だベア6,000円を！

組合：3月17日賃金引き上げ1,000の回答は到底納得できない。ベア1,000円の根拠は何か。

会社：回答したとおりである。経営の課題、将来の課題に一致団結して取り組むことを強く期待したものである。モチベーションの向上、志気を高めるために1,000円とした。

組合：職場では1,000円かと落胆している。これでは志気は高めれない。

会社：個人の感想は否定しないが、昨年、一昨年とベアを実施した。十分に高い水準である。さらに上積みをする事である。会社としては大きな額である。

組合：これまで高い水準だと会社は主張してきたが、組合員が努力してきて積み上げてきた結果である。西とはもともとの水準が違うと会社は言ったが、西は西の組合員の積み上げだ。

会社：そもそものJR西日本の賃金の考え方は違う。当社と比較ができるものではない。業績に比例させるものではない。

組合：比例すべきものである。

会社：社員の雇用を考えると、賃金は安定的に支給すを保つことが大切であり、業績に応じて上げるものではない。

組合：この間、業績は右肩上がりである。20年間あのリーマンショックの時には、影響を受けたが、大恐慌でもないかぎり順調に推移していく会社である。

会社：西日本と同じだからと比較できるものではない。

組合：額が一緒だからショックである。

会社：1,000円は充分な額である。

組合：リニア中央新幹線建設を行う会社である。社会的に信用されている。社員の努力もある。健全経営の会社である。要求の6,000円は支払う体力がある。

会社：3年連続のベースアップをしてきた。賃金水準は高い。

組合：昨年までのベースアップは社員の努力の成果である。その考えは改めてもらいたい。これでは士気は下がる。

会社：会社の思いを受け止めていただきたい。

組合：職場では、管理者が儲かった儲かったと言っている。1,000円なのかとの実感だ。過去最高益を上げて「たった1,000円なのか」との声が上がっている。

会社：基準内賃金と夏季手当の回答を理解していただきたい。業績は期末手当に反映させていく。

組合：中国をはじめとしたアジア新興国の景気が悪化したことが判断基準となったのか。

会社：ビジネス客の利用、観光客の利用が減れば無視はできない。

組合：この20年から30年を見ると大きな影響はない会社である。

会社：水準は充分高いため、周りが上げているから当社も上げるという認識はない。

組合：水準が高いという主張は賃金引き上げを抑制しようとしていることだ。

資産 1兆6,000億円で第15位ベア6,000円は可能だ！

組合：減税分の蓄積がされているのではないか。

会社：恩恵は受けるが、個々の企業の判断となる。賃金にするのか、設備改善するのか企業ごとに決定していく貯めこんでるわけではない。

組合：J R東海の資産は1兆6,000億円で日本で第15位である。

会社：全てが資金ではない。いろいろな形で持っている。

組合：それにしても、資金としても相当会社は持っている。今年度末には純資産は2兆円を超えるのではないか。十分に支払いは可能だ。

会社：会社を運営していくための必要な資金である。

組合：連合の18日現在の今春闘の集計は、平均6,383円の賃金引き上げである。J R東海では最高4,800円プラス賃金引き上げ分1,000円とすれば合計5,800円だ。連合の平均に劣っている。

会社：平均が、どのような基準なのか、もともとの賃金水準が違う。少ないところもある。単なるたし算のトータルの差で、単純にはかるべきではない。

組合：それでは周りが上がれば、水準は高いのだから、会社の主張は賃上げを押さえ平均に揃えようとしか聞こえない。賃上げの抑制だ。

会社：そうではない。水準が低ければ優秀な人材が集まらないことや、社員のモチベーションは下がる。

組合：1,000円は社員のモチベーションが上がる額とは言えない。

会社：認識の違いである。

組合：モチベーションを上げるためには賃金の引き上げが一番である。イケヤの社長は人件費が最大の投資だと言っている。

会社：その企業のもともとの賃金は分からない。

組合：上積みの考えはないのか。

会社：回答のとおりである。回答を変える考えはない。

組合：対立である。

基準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モチベーションが低下する。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円の乗数4とすれば6,000円の定期昇給となり、賃金格差は多少解消する。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。

会社：定期昇給制度を変更する考えはない。基準昇給額の逡減も昇進試験合格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、合格した人、しなかった人が生じ、人間関係が職場内でギクシャクし、競争が生まれる。職場内のチームワークが乱れる。

会社：チームワークが乱れると言う認識はない。いい意味での競争は良いことである。互いが切磋琢磨して業務を遂行していただきたい。

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！

組合：昨年の夏季手当は3.0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。好調な業績に基づき、社員の努力に十分に報いるものである。夏季手当では3.05ヶ月が一番高い月数となる。

組合：夏季手当では一番高いと主張するが、かつては3.1ヶ月を支給したこともあり、その当時の収益に比して現在の収益は激増している。

会社：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十分に報いた数字だ。

組合：社員の思いからすると、「最高益を更新したのだから、一時金くらい多く支給せよ」となる。

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3.05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夏季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：JR東海労はそうは思わない。過去には3.1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、定期昇給制度変更、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