



改訂新人事・賃金制度の改善に向け闘おうシリーズ②

会社「賃金は増えた」、組合「賃金は減った」 真っ向から対立！

労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度第7回団交

本部は9月7日、労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度の第7回団体交渉を開催しました。本題に入る前に本部は、「新しい制度が始まり、賃金を調査した結果、みんなマイナスになった。特に、祝日手当の廃止が大きな要因だ」と、会社に制度の検証の有無を問い糺しました。会社は「総支給額は圧倒的に増えた」と、現場とかけ離れた回答をしました。そして、本部は「協約を締結拒否ありきで交渉をしているわけではない。会社は何かしら譲歩すべきである」と主張し、要求項目の議論に入りました。

60歳以降の基本給減額(75/100)、定期昇給廃止について、本部は「定年延長をしたのだから、原資は増えて当然。働く意欲を損ねる制度は改善すべきだ」と訴えましたが、会社は「60歳までの賃金を多くして、それ以降の賃金を急激に下げるよりも、急激に減額しないように、賃金カーブをならした」と回答しました。本部は「社員にはそのような実感はない」と反論しました。

50歳までに全社員がC1等級以上の昇格という要求について、会社は「競争である以上認めない」と回答しました。本部は「賃金格差が広まる。見直すべきだ」と主張しました。

各種手当の増額の要求について、会社は「制度が始まったばかりであり、増額はしない」と回答しました。本部は「それでも手当は少ない」と主張しました。特に、祝日手当については現場社員の意見・不満をぶつけました。会社は祝日勤務の特殊性を認めつつ、「特殊性を享受するため、夜勤や休日出勤の手当に充てた」としました。本部は「特殊性を認めるなら、祝日手当を廃止する理由はない」と訴えました。そして、「現場では年末年始、GW問わず仕事をしている。あなたたちは、そういう現場の気持ちがかかっていない。では、団交を元旦にやるつもりはあるのか」と問い詰めたところ、顔色が変わりました。

無事故表彰制度について、会社は「無事故は社員の努力」と認めつつ、「全ての業務が重要」と回答しました。本部は「現場社員のモチベーションが下がれば事故が発生しやすい。制度は復活させよ」と主張しました。

最後に、リニア建設について、本部は「静岡県知事との話は進めるのか。経営破綻したら誰が責任を取るのか」と質問したところ、会社は「県知事との話は真摯に進める。当社は健全経営だから、経営破綻のないように進める」と回答し、責任の所在を曖昧にし、核心の議論を避けました。

第8回団体交渉(回答)は、9月11日です。