NRU
団結
2013年月日
第429号
国労仙台総合車両所支部機関紙
発行責任　庄司　修
編集責任　山口　智

JR東日本会社　2013年度新賃金・夏季手当について回答する

回答内容

①2013年度新賃金　『定期昇給は昇給係数4実施、ベアゼロ』
②2013年度夏季手当
●支払い基準額　基準内賃金×2．85箇月（昨年比0．3箇月増）
●支　給　日　6月28日（金）以降準備でき次第支払
●平均支給額　972，000円
③その他　口頭回答
◆グリーンスタッフの精勤手当について
平成25年度中に雇用契約期間満了を迎える社員に20，000円を加算する。
◆エルダー社員の精勤手当について
平成25年12月1日に在籍するエルダー社員の年末支給額に20，000円を加算する。

国労が3月14日、JR東日本より示された2013年度新賃金・夏季手当の回答について、政府が進める経済対策への協力がなされ、過去最高の経常利益を確保したこと、等を主張し、反映されていないこと、加えて、日々の安全・期待に応える水準ではないと批判し、極めて不満の残る回答であるとして、再考を求めました。

会社側は、精力的に検討を進めてきた結果であり、被災線区の復旧・復興の途上である中での判断であること、それらを踏まえた最終回答であると組合側へ理解を求めました。

東日本本部としては、重ねて不満を表明しつつ、「持ち帰り検討する」とし、団体交渉を終了しました。

国労東日本本部　二〇一三年度新賃金・夏季手当について妥結・整理を行う

国労東日本本部は、JR東日本会社から示された二〇一三年度新賃金・夏季手当の回答について持ち帰り検討してきた結果、取り扱いについて国労本部とも協議を行い、3月15日に妥結・整理をはかりました。

回答内容は、「業績、取り巻く経営環境、中長期的な見通しなどを総合的に見極めながら、これまで慎重に検討を重ねてきた」結果、賃金改善は、ゼロ回答、定期昇給は昇給係数4、夏季手当二・八五ヵ月分という極めて低い水準にとどまりました。

今回の回答は、安倍政権によるデフレ脱却、経済再生をめざす政策に逆行するばかりか、第3四半期純利益が過去最高となったことを無視するかのように、社員への還元を抑え込もうとする姿勢であり、JR東日本の社会的責任を果たす回答とは言えません。あらためて、極めて不満な回答であることを表明するものです。

夏季手当については昨年度比で0．三ヵ月増の回答となり、グリーンスタッフの精勤手当については、一部受け入れたものの、二〇，〇〇〇円の加算、エルダー社員の精勤手当については、二〇，〇〇〇円の加算を回答した点については、組合側の主張を一部受け入れたものと前向きに受けとめています。さらに、回答指定日15日の前日に回答が示された点についても、世間動向と足並みを合わせた対応として受けとめることができます。

以上のような立場から、東日本本部執行委員会としては、3月15日の臨時執行委員会において、引き続き賃金・期末手当改善を強く求めていくことを確認し、妥結・整理を図ることを決定しています。

※賃上げ要求第3項以下の会社側回答（◆は組合側要求主旨）

3．第2基本給の廃止
【会社側回答】
・第2基本給の廃止については、現行で妥当と考えており、変更する考えはない。

◆現在の第2基本給の仕組みは、JR東日本が発足をした一九八七年4月を起点に計算される仕組みとなっている。将来的には、退職金にも重大な影響を与えるだけに、このような第2基本給制度は早急に廃止することが職場に働く社員共通の切実な要求である。廃止を強く求める。

4．60歳以上のエルダー社員については、59歳時の基本給をスライドさせること。
【会社側回答】
・エルダー社員の賃金については、現行で妥当と考えており、変更する考えはない。

◆65歳定年制を展望して、59歳時の基本給をそのままスライドさせるべき。

5．「グリーンスタッフ就業規則」及び「テンポラリースタッフ就業規則」を改め、契約社員及びパート社員についても、社員に準じて賃金を引き上げること。
【会社側回答】
・グリーンスタッフ、テンポラリースタッフの賃金については、現行水準で妥当と考えており、見直す考えはない。

◆グリーンスタッフ、テンポラリースタッフの賃金水準は、正社員と比べて著しく低いことから、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、同様の水準に改善すべき。

※二〇一三年度夏季手当要求第3項以下の回答（◆は組合側要求主旨）

3．現行の支払条件などを以下の通り改善すること。
①「成績率」について一〇／一〇〇を限度として改訂、実施すること。
【会社側回答】
・「成績率」の適用については、民間他社と比較しても妥当であり、現行制度を見直す考えはない。

◆賃金規程一四五条では、期末手当における成績率の増減の上限が15％となっているが、裁量の幅がきわめて大きいと言わざるを得ない。特に、増額する場合の「勤務成績が極めて優秀な者」の判断基準は不透明であり、10％を看過できないことから、限度とすべきである。

②満55歳以上の社員については、満55歳に達する日の属する月の末日における基準内賃金の三ヵ月分を支払うこと。
【会社側回答】
・55歳以上の期末手当については、基準日現在の支給方法は妥当であり、現行制度を見直す考えはない。

◆現行制度では、満55歳以上の社員の賃金は経過措置を含め減額扱いになっていることから、手当支給の基準として減額前の賃金ベースで計算すべき。

4．グリーンスタッフ社員については、社員に準じた取り扱いを行うこと。
【会社側回答】
・グリーンスタッフ社員については、精勤手当を支給することとしており、現行制度を変更する考えはない。

◆グリーンスタッフ社員は、正社員と同様の業務実態にあり、賃金、期末手当において、私たちは、希望する者すべてが正社員化されることを求めているが、少なくとも正社員に準じた取り扱いをするべきである。