

賃上げは有額回答示さず！

～ 日本総合サービス分会第1回団体交渉 ～

7月30日に、建交労車両管理員支部日本総合サービス分会は、仙台市内において、「給与格差の是正」、「月額3万円の賃上げ」、「年間賞与20万円」などの要求を掲げ、本社との団体交渉を約2時間半、実施しました。

交渉には、組合側から鈴木執行委員長外10名、会社側から八田専務外1名が出席しています。

昨年度末は赤字

労働者に負担を押しつけるな

交渉冒頭に、八田専務から会社の経営状況について、「経営状況は、昨年度売り上げが減少し、赤字となっている。このために、余剰金を取り崩している。」と口頭説明がありました。

これに対して、参加者からは「大きな赤字が出ることは経営責任。そのしわ寄せを車両管理員に押しつけるな」などと厳しく追及しましたが、会社側は「会社の経営判断であり、問題があれば、労使で話し合い解決する糸口を見つける努力をしている」と回答しています。

賃上げ要求に対して、回答示さず

月額3万円、年間賞与20万円の要求に対しては、会社の経営状況が厳しいの一点張りで、有額回答を示しませんでした。

賃金格差を解消しろ

会社側は、今年度の入札に際し、継続雇用をする社員は昨年同額、新たに雇用する社員は入札に勝てる賃金、日本総合サービスでの経験ある社員は、能力実績があるので、「新たに雇用する社員」より、若干高めの賃金設定を行い、入札金額を決定していることを明らかにしています。

「新たに雇用した車両管理員でも他社で10数年以上経験を積んでいる。同じ経験を有するのだから同一賃金に引き上げろ」など社員間の賃金格差解消を求めましたが、「経験年数を考慮すると、賃

金体系が複雑になるので割切りが必要」と回答し、賃金格差解消を行わない姿勢を明らかにしています。

組合員個別と対応せず、組合と対応

労働条件の賃金や退職金、解雇や配転・異動などについて、組合員個別に対応せずに組合に対応することを求めました。

これについては、会社も了承し、今後、協定を結ぶこととなりました。

車両管理を見放すつもりはない

「3年計画」に基づき、黒字化を目指す

会社側は、赤字経営からの脱却を図るために、「民間営業3年計画」を作成し、増収を目標としていることを明らかにしました。

また、民間での受注拡大を図り、今年度末には、「トントン」にしたいという希望を述べています。

「3年計画」の内容については、今後、「団交ではない場所」での説明・提示を約束しています。

車両管理業務については、「これしか生きていく道はないから見放すつもりはない」として、国交省やNEXCOから民間に移行していくことも明らかにしています。

引き続き、交渉で追求していく

今回の交渉は、極めて不満が残る内容となっており、建交労車両管理員支部では、団体交渉を継続して、会社側を追求していくこととしています。



要求内容とその基本回答

要求項目 1

労働者の賃金や退職金、解雇や配転・異動、さらに勤務時間や休日の変更など労働条件に関する諸問題について、労働組合と事前協議し、組合員個別に対応することがないようにすること

回答：会社として誠心誠意応えてきた。要求内容について、組織変更もあり総合サービス内のことでしか回答できない。人事問題については協議になじむものではない。組合役員の転勤など異動については協議する。

要求項目 2

3ヶ月間の試用期間が終わったので給与格差の是正、同じ仕事に従事しているので同一給与に

回答：試用期間と本採用の違いはない。受注価格に応じ給与を決めている。

要求項目 3

今年度の入札結果、管理員及び会社の現状、見通しについて責任を持って労働者に説明すること

回答：平成21年度6月決算した決算の全面開示はしない。

要求項目 4

昨年の労働条件を踏まえ、今年度は月額30,000円の賃上げ、年間賞与100,000円を200,000円にすること。また、冬季・寒冷地手当の支給を要求

回答：無回答

要求項目 5

365日、1年間を超える雇用にしてほしい。3回の研修会もカウントしてほしい。

回答：就業規則上変形労働となっており土曜日は出勤日となっているが、研修など土曜日に行っており出勤したからといって手当を出すことはできない。1年間の有期雇用、正社員、毎年入社となっており、決算により業務契約にあわせるため1年雇用となっている。今の入札制度が変わらない限り現行の変更はない。

付帯要求

次の手当を支給すること。また、半日休暇の取得を認めること

携帯電話使用手当3,000円/月、 駐車場代金の全額支給、 キロ手当15円/Km、
諸手当の見直し（ a . 扶養手当の復活、 b . 通勤手当などの改定、見直し）

回答：無回答