

団交報告

2013年6月28日、14:00より第3貨物ビル2階大会議室において団交が開かれました。会社側出席者は田中通関部本部長、中島氏、松永氏そして新人事部長パトリシア氏と通訳友田氏でした。冒頭、パトリシア人事部長と組合執行部お互いの自己紹介から始まり、次に田中通関部本部長から2013年度の春闘組合要求に対して回答がありました。

2013年度春闘会社回答

1. 賃金に関する要求

①賃上げ6,000円の要求

回答：現在、検討中です。TCBRの結果により総合的に判断しますのでしばらくお待ちください。

②新報酬制度と新職務等級制度に反対し、住宅・家族・年功手当を元の制度に戻すこと

回答：今期、現行制度を変更する予定はありません。

2. 諸手当に関する要求（屋外作業・夜勤・通勤・祭日出勤・危険物取扱・国内外の出張・大型トラック手当の導入）

回答：応じられません。追加でアローワンスに応じるつもりはありません。出張手当については、1日につき6,500円の食事手当もついており、この制度を大いに利用してください。高所作業手当については各職場のQDSTにおいて危険を取り除き対策を講じて欲しいと考えております。

3. 定期昇給制度の要求（公平で透明性のある定期昇給制度を作り、組合員に対し明示すること。またペイスケールを上方修正すること。）

回答：TCBRでレビューしていますが、今期はペイスケールの上方修正はありません。

4. 適正な人員配置、福利厚生、定年退職に関する要求

回答：会社は非正規採用にこだわっている訳ではありません。必要に応じ正規社員を採用します。常に仕事量、仕事内容、生産性、経営状態等の様々な要因を鑑み適正な人員を配置することとします。

5. 福利厚生に関する要求（社会保険負担率 労3：使7）

回答：社会保険負担率に関しては現状維持とします。

6. 定年退職に関する要求

回答：定年退職制度に関しては今期、変更する予定はありませんが今後、変更する可能性はあります。

7. 組合に関する要求（組合事務所・掲示板の貸与、組合活動に対するピープルマニュアルの適用除外、会社の業務に支障のない限り組合活動のための会議室・食堂等の無償貸与）

回答：現在認められている施設・設備の貸与以外は応じられません。現在認めている8箇所の掲示板については引き続き貸与します。会社は業務に支障がない限り春闘要求事項（年3回）および組合総会開催に限り施設を無償貸与するものとします。その際、組合は事前に会社に対し貸与の許可を求めるものとします。念のため、業務に支障の無い限りとは、原則として組合活動は業務時間外に行われるものとします。ピープルマニュアルの適用除外については応じられません。団体交渉に参加する組合役員に対する便宜供与の要求については、別途協議しながら進めたいと考えています。

8. 協約文に関する要求

回答：「日本文をもって意味を確定すること」については応じられません。労働協約については締結を前提として2013年4月1日から2014年3月31日までを有効期間とすることに応じます。

2007年に会社は賃金体系を大幅に変更した際、当時の永浜人事部長は「アジア地区全体で賃金体系を変える。」と社員に説明していました。しかし、組合の調べで韓国では現在も賃金体系を変えられていないことが判明しました。組合側は何故、日本のみ賃金体系を変えたのか会社側に説明を求めました。新報酬制度により給与は計算上、旧制度の1.41倍になりますが、給与が新報酬制度で頭打ちにされた社員は1.41倍とならず不利益を被る結果となり、退職金についても大きく影響する不当な賃金体系になっていることを強く主張しました。家族手当は東アジア各国で少子化の波が押し寄せており少子化対策としても有効であることを会社側に説明し、元の制度に戻すことを求めました。会社側は出張手当については十分な食事手当が含まれているはずであるとしていますが、組合側は多忙のため出張先で食事を三食摂れない社員が多く、領収書がないため食事代を請求できない例があることを説明しました。危険手当についてはMD11では高い所に上り作業することが多く、整備課から強い要望があることを説明しました。

最後にアベノミクスのインフレ上昇率の目標は2パーセントであり、賃上げは8,000円でなければ物価上昇には追い付かず、今回の要求6,000円はむしろ控えめな数字であり、これらを念頭に最終回答することを会社側に強く要望しました。