

3月15日(金)10:10より第2回団体交渉を開催しました。交渉内容は以下の通りです。

【出席者】 会社側 ：松田取締役、永井経営管理部長代理、石本管理部長、太田主査
 組合側 ：神山執行委員長、柳田副執行委員長、奥井書記長、山本執行委員
 福田執行委員、柴田職場委員(計技)、滝職場委員(開装製造)

＜要求を受けて(会社側コメント)＞

- ・ 今期、過去最高益の見通しであることは組合員のおかげであり、感謝申し上げる。組合員の頑張りや賃上げ情勢であることは十分に理解しているが、中小企業のカテゴリーのなかで世の中の動向を注視しながら回答を検討している。
- ・ 若年層の平均賃金について、愛知県下の製造業と比較して当社の方が4,000～6,000円低く、それに対する一定のベアは必要だと考えている。一方、当社の賃金制度における中年層以上の定期昇給額は、一定の水準以上であると認識しており、生涯年収でも世間と比較していかなければならない。
- ・ 賞与について、直販化効果や間接人員の削減効果は会社の実力と捉えておらず、従来の利益構造とは大きく異なっていることを認識してほしい。また、赤字が続いたなかで会社資産(キャッシュ)は大きく減少しており、今後の会社経営を考えると、会社の資産を回復させなければならない。1つの指標として、2017年春闘の際に過去最高益であった約10億の営業利益を今期の会社実力として位置付けし、それらをベースに賞与を算出したいと考えている。
- ・ 家族手当の見直しについて、日本ガイシと同額にする要求趣旨は理解したが、扶養者条件や支給対象者など日本ガイシと支給条件が異なるため、それらの整理が必要と考えている。家族手当をどのような条件で支給するのが適切であるか、本春闘後に協議をしたいと考えている。

＜会社側コメントについて(組合側コメント)＞

- ・ 3月13日が春闘の集中回答日であり、賃上げについては大手企業を中心に「満額回答」が多く、過去最高の賃上げ水準となっている。JAM東海では48単組の回答情報が出ており、ベア平均は8,302円、定昇を含めると平均12,295円となっている。物価上昇による生活への影響だけではなく、「人材の維持・確保」の観点から人への投資も意識した回答であると認識している。なお、日本ガイシの要求内容はベア16,000円、一時金は201万円である。
- ・ 賃上げについて、他社も一定のベアを実施することは想定できることから、当社も他社と同じベア額ではその格差は埋まらない。当社は今後、人材の維持・確保に向けて注力すべきであり、他社を上回るベアが必要である。
- ・ 一時金について、昨年度と比べて利益構造が異なることは理解できるが、今期は直販化や間接人員削減等の効果を全て除いて、一時金を算出すると捉えてしまう。実際には、直販化に合わせた取引会社の価格転嫁や労務費が発生しており、その費用は省いて考えるべきである。また、過去最高益を達成したことには間違いなく、組合員の期待する声は非常に大きい。今後、営業利益率10%を達成し続けるには、組合員のモチベーションの維持・向上が非常に重要である。
- ・ 家族手当の見直しについて、前向きな回答を頂ける前提として、支給条件などの協議が必要であることは理解した。
- ・ 企業へ賃上げを後押しするための制度として、人件費の増額に応じて税金を一部控除する「賃上げ促進税制」も活用しながら回答額を検討いただきたい。

＜次回 第3回団体交渉＞ 3月28日(木) 10:10～