

これまでの経過と私たちの主張

賃金が抑制されつづけ、物価や税金が上昇するなか、私たちの生活は厳しさを増しています。とくに子どもを産み育てる負担は重く、少子化は社会的な課題として進行しています。

こうしたことから、私たちは 2013 年秋闘として昨年 10 月、会社（相鉄ホールディングス (HD)、相模鉄道、相鉄バス、相鉄不動産の 4 社）に対して、家族給をはじめとした諸手当の改善を求め、交渉を重ねてきました。

相鉄バスには乗務員と非乗務員の著しい格差を是正するための乗務員職務給の改善も求めました。

過重労働を防止するため、一ヶ月 60 時間を超えた時間外労働の割増率を 50%以上とする労働基準法の改正に伴う割増率改善も求めています。

会社は昨年 11 月に、「これら諸手当は会社への貢献に関係ないもの」などとして、一切認めないとする「ゼロ回答」を示したため、私たちは会社に再考を求めてきました。

相鉄バスと相鉄不動産は、時間外労働の割増率改善についてさえ、分社化で中小企業になったことを理由に、拒否しつづけています。

2014 年春闘では、本年 2 月に私たちが加盟する私鉄総連の統一要求を提出して交渉をすすめてきました。

相鉄は 3 月期決算で過去最高益となる 178 億円の連結経常利益を予想しているほか、昨年末時点で 225 億円の利益剰余金を積み上げていますが、一切のベースアップを否定しています。

定期昇給制度のない相鉄ホールディングスと相模鉄道においては、私たちの求める定昇相当分にさえ満たない回答で、12,000 円の一時金（本年限り）提示に固執しています。

生活を維持改善するために賃金の引上げや諸手当の改善は不可欠で、同時にそれは、少子化や人口減少の抑制、景気回復と地域の活性化など社会的な要請でもあります。

相鉄は、賃上げにまわすことを理由に政府が前倒しで廃止する「復興特別法人税」分（3 億円以上と推計され、相鉄グループ全従業員 5,000 人に還元した場合一人 6 万円以上になります）でさえ、労働者への還元を「予定していない」との姿勢に終始しています。私たちは、利益を貯めこむだけでなく、働く者に還元することが企業の社会的役割、責任でもあることを相鉄経営に訴え、粘り強く交渉しています。

みなさまのご理解と、ご協力をお願い申し上げます。

私たちの要求と会社回答主旨

2013 年秋闘(相鉄労働組合要求)

会社名	要求	会社回答主旨
相鉄 HD (相鉄ホールディングス)	①家族給のうち、子どもの支給額改善	認めない
	②本社被服手当の新設	認めない
相模鉄道	①家族給のうち、子どもの支給額改善	認めない
	②本社被服手当の新設	認めない
相鉄バス	①家族給の新設	認めない
	②乗務員賃金表の改善	認めない
	③1ヶ月あたり45時間を超える時間外労働の割増率改善 (労働基準法一部改正に伴う要求)	認めない
相鉄不動産	①家族給の新設	認めない
	②本社被服手当の新設	認めない
	③1ヶ月あたり60時間を超える時間外労働の割増率改善 (労働基準法一部改正に伴う要求)	認めない

2014 年春闘(私鉄総連統一要求)

会社名	要求	会社回答主旨
相鉄 HD (相鉄ホールディングス)	①賃金引上げ(定昇相当分※=平均本給の2%+ベア分3,700円)	ベアゼロ(昨年同内容)
	②臨時給の維持	昨年同内容 ※本年限定特別一時金12,000円
相模鉄道	①賃金引上げ(定昇相当分※=平均本給の2%+ベア分3,700円)	ベアゼロ(昨年同内容)
	②臨時給の維持	昨年同内容 ※本年限定特別一時金12,000円
相鉄バス	①賃金引上げ(ベア分として3,700円)	ベアゼロ(昨年同内容)
	②臨時給の引き上げ	昨年同内容
相鉄不動産	①賃金引上げ(ベア分として3,700円)	ベアゼロ(昨年同内容)
	②臨時給の引き上げ	昨年同内容

※SHDと相模鉄道には定期昇給制度がありません。