

2017年度賃金引き上げ夏季手当諸要求第1回団体交渉 要求獲得に向け交渉スタート！ 賃金引き上げ、夏季手当、発足30年の労苦、 高齢者を含めた労働条件改善等を迫る！

本部は2月21日、「2017年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第21号）に基づく、第1回団体交渉を開催しました。

団体交渉で本部は、要求趣旨について「J R 東海で働く者の労働は、特に同業他社と比べて相当過酷な労働となっている。賃金の引き上げや夏季手当の満額回答、労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことである。このことによって世間相場を押し上げることにより国内経済の向上にも繋がる。会社の経営体力の充実を図りたいというのなら、まずは会社を支える現場社員の切実な声、すなわち組合の要求にしっかりと応えること。又、専任社員の雇用条件、労働条件を改善し、今後貴重な労働力となる高齢労働者が安心して65歳まで働けるようにすること」等主張しました。

一方会社は、「景気の先行きが予断を許さないものであることを勘案すれば、堅調な経営状況であっても楽観はできず、経営体力を強化する。賃金水準はすでに相当高いレベルにあり、これ以上賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見出せない。夏季手当についても慎重な判断が求められる」と主張しました。

第2回団体交渉は、2月27日（月）13：00から開催します。

J R 東海労2017年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の主旨

アメリカでトランプ大統領が就任し、アメリカの経済動向に世界が注目している。日本ではトランプ大統領の就任前後において、円安株高傾向となり、特に輸出産業においては憂いを持ちつつ、状況の維持を図ろうと模索している。

ところで、日本国内労働者の生活は、生活の基盤となる可処分所得が度重なる税金や保険料の負担増によって、相変わらず消費を抑える傾向にある。ここ3年ベースアップが行われたが、その額は微々たるものでしかなく、労働者の生活は全く改善されず、この状態が続けば安倍首相の「アベノミクス」などは結局空論に過ぎなかったことになり、当然経済は悪い方に進み、ＪＲ東海の経営にも大きな打撃となることは間違いない。

労働者が安定した生活を営み、安心して働くためには、何よりも賃金の引き上げが必要である。会社はふたことめにはＪＲ東海の賃金は世間水準よりも高いというが、ＪＲ東海で働く者の労働は、特に同業他社と比べて相当過酷な労働となっているので、労働力の価値は相対的に安値になっている。よって世間水準よりも高いことはないのである。従って、賃金の引き上げや夏季手当の満額回答、労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことであり、このことによって世間相場を押し上げることにより国内経済の向上にも繋がると考える。

ＪＲ東海の平成28年度第3四半期決算（単体）は、営業収益が1兆461億円で前年同期比1.5%増、経常利益が4,584億円で前年同期比7.0%増、純利益が3,240億円で前年同期比10.2%増を計上し過去最高を更新した。このまま推移すれば平成28年度の最終的な決算において過去最高になると考える。

ここまで利益を上げてきたのは、社員が同業他社よりも過酷な労働を強いられているにもかかわらず、努力と苦勞をしてきたからである。今賃上げこそ会社は社員の努力や苦勞に対してしっかりと応えなければならない。そうでなければ、社員のやる気は失せ、会社の未来は明らかに暗雲たちこめる状況となる。経営体力の充実を図りたいというのなら、まずは会社を支える現場社員の切実な声、すなわち組合の要求にしっかりと応えるよう主張する。

専任社員制度の改善は大きな課題である。労働者人口が減少していく状況で、今後高齢者は貴重な労働力となる。しかし現在の制度では、継続雇用の対象者を選別するための「専任Ⅴ」によって希望する全社員が65歳まで働くことができない。更に大幅な賃金の低下にもかかわらず、社員と同等の労働条件のため、体力等の理由で働きたくとも専任社員として働くことをためらう社員がいる。希望者全員が安心して65歳まで働ける制度とするために、「専任Ⅴ」の廃止はもとより、高齢者のための職種や働き方を選択できる制度に改善すべきである。

会社は、この間賃金の引き上げや期末手当を抑え込んできた結果が、景気の低迷に拍車をかけていることを改めて自覚すべきである。会社の社会的な責任を放棄してはならない。

繰り返すが、過去最高の業績は、組合員はもとより現場の社員一人ひとりの苦勞の賜物である。会社は今団体交渉において賃金の引き上げと夏季手当の満額回答、労働条件の大幅な改善等を組合の要求通り実現するよう強く求めるものである。

会社の主旨

平成 29 年度新賃金交渉 第 1 回発言要旨

平成 29 年度の新賃金および夏季手当交渉を開始するにあたり、会社側の情勢認識を含め、基本的な考え方について申し上げます。

まず、我が国の経済情勢ですが、内閣府発表の 1 月の月例経済報告によりますと、「景気は、一部に改善の遅れも見られるが、緩やかな回復基調が続いている」とされており、総じて緩やかな経済回復局面の中にあるといえます。一方で先行きについては、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要があるとされている通り、諸外国とりわけ米国の政策が日本経済に及ぼす影響は極めて見通しにくく、予断を許さない状況となっています。

次に、当社の経営状況ですが、平成 28 年度第 3 四半期累計期間における輸送状況は、ビジネスを中心にご利用が堅調に推移したことから、新幹線の輸送人キロが前年同期比 1.2%増、在来線の輸送人キロが前年同期比 0.8%増となり、運輸収入も堅調な数字を確保しています。

しかしながら、景気の先行きが予断を許さないものであることを勘案すれば、これまでの堅調な状況が将来的にも持続するものと楽観視することはできません。また、当社の社会的使命や固有の経営課題を考慮すれば、引き続き経営体力を可能な限り強化しなければならないことも明らかなです。

労働条件についてですが、交渉の都度申し上げてきた通り、とりわけ当社の諸手当を含めた賃金水準は世間的に見ても既に相当高いレベルに到達しています。これまで 3 年連続でベースアップを実施しておりますが、輸送量の伸びが昨年よりも鈍化する中で、更にこれ以上月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見出せません。

また、夏季手当につきましては既に非常に高いレベルにあり、先行きが不透明な経済動向や鉄道事業という公益性の高い事業を長期的な観点から営む当社の立場を踏まえれば、慎重な判断が求められると考えています。

この間会社としては人材を最大の経営資源と捉え、その意欲と能力を最大限引き出すべく、経営体力の強化に応じて社員の処遇を改善し、あわせて生産性を向上させてきましたが、今後の会社の将来を見据えた大局的な観点から、賃上げの是非について、またその他の労働条件に関する諸問題について、幅広く真摯に議論してまいりたいと思います。