

業 務 速 報

NO. 1078

2018.2.20

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2018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！ ベースアップに格差はいらない！ 一律賃金引き上げ！格差昇給是正！ 夏季手当3.5ヶ月！労働条件大幅改善等を迫る！

本部は2月20日、「2018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36号）に基づく、第1回団体交渉を開催しました。

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。一律ベア6000円、格差昇給の是正、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。現場社員の切実な声である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、専任Vを廃止すること」等を主張しました。

一方会社は、「景気の先行きは予断を許さない状況ある。経営状況は順調だが楽観はできず、経営体力を可能な限り強化する。賃金水準は既に高いレベルにあり、これ以上賃金や諸手当を改善する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26日（月）13：30から開催します。

J R 東海労2018年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の主旨

日本経済は、海外経済が緩やかな成長を続けるもとで景気のゆるやかな回復が続く、企業の業績は依然好調を維持している。しかし企業は莫大な収益を労働者に回そうとせず、依然内部留保を進めている。

日本国内労働者の生活は、賃金の上昇が実感できないような状況の中で、身近な

ところでは生鮮食品やエネルギー価格等の上昇、又、この間の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、相変わらず消費を控える傾向にある。ここ4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ていない。

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「JR東海の賃金は世間水準よりも高い」と言うが、JR東海の労働実態は、特に同業他社と比べて相当過酷な労働であり、労働力の価値は相対的に安価になっている。会社が言うような「世間水準よりも高い」ことなどないのである。従って、ベアや昇給における格差のない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なのである。

JR東海の平成29年度第3四半期決算（単体）は、営業収益が1兆851億円で前年同期比3.7%増、経常利益が4,773億円で前年同期比4.1%増、純利益が3,338億円で前年同期比3.0%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29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。

従って、組合は今団体交渉において、格差のない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要求通り実現するよう強く申し入れる。

会社の主旨

平成30年度新賃金交渉 第1回発言要旨

平成30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、わ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、緩やかに回復している」とされ、昨年10～12月期のGDP速報値が8期連続のプラス成長となるなど、堅調な世界経済や円安基調を背景とする輸出の増加などを受け、景気の回復局面が続いています。一方で先行きについては、月例経済報告において、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性が指摘されていますが、2月に入ってから世界的な株価の乱高下や急速な円高の進行などを勘案しても、今後の先行きについては予断を許さない状況と考えています。

次に、当社の経営状況ですが、平成29年度第3四半期累計期間における輸送状況は、ビジネス、観光ともにご利用が順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3.9%増、在来線の輸送人キロが前年同期比1.0%増となっており、順調に推移していますが、今後もこれまでの状況がそのまま続く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です。

一方当社における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高いレベルに到達しています。これまで4年連続でベースアップを実施してきた結果、世間と比較して更に高い賃金水準となっている中で、これ以上月例賃金や諸手当を改善する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も既に高い水準にあり、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ふまえれば、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てきました。今次交渉におきましても、当社の置かれている環境や経営状況はもとより、世間相場や社員の生活なども考慮するという当社の賃金決定の基本的な考えに則り、貴側が述べられた要求の趣旨などもふまえ、真摯に幅広く議論してまいりたいと思います。

以上