

業務速報

N O . 5 4 9

2 0 0 6 . 2 . 2 3

J R 東海 労働組合

発行 伊藤 明男

編集 斉藤 厚志

2006年賃上げ、夏季手当交渉開始！ベア2000円、
夏季手当3.5ヶ月獲得に向け職場からたたかおう！

第1回賃金引き上げ、夏季手当団交開催

私たちの要求

1. 2006年4月1日以降、基準内賃金を組合員平均2,000円（除く定期昇給）引上げる。また、55才以上の組合員の扱いも同様とすること。
2. すでに提案している「新しい人事・賃金制度等」について、撤回すること。
3. 2006年度夏季手当は基準額の3.5ヶ月分を支給すること。また、成績率の用は公正・公平に行うこと。
4. 割増賃金D単価を150/100とすること。
5. 運転士（新幹線・在来線とも）の特殊勤務手当が、会社算出の減額分（在来線15,000円、新幹線8,000円）より約1万円多く減額されているから補填すること。具体的には、1万円×12ヶ月×15ヶ年＝180万円を追加補填すること。
6. 回答は、3月17日までに行うこと。

①平成17年度中間連結決算が過去最大となっている。②この間好調な業績にもかかわらず4年連続ベアゼロである③好調な業績からして夏季手当3.5ヶ月は十分支給できる。④特殊勤務手当が会社算出よりも約1万円多く減額されている。減額分を補填することを主張しました。

会社は、考え方として①原油価格やデフレ基調を脱していないなど不透明要因がある。②神戸空港の開港など対抗輸送機関との競争が激化する。③J R東海の賃金水準は大企業の水準を上回っている。ことなどを踏まえて交渉をおこなっていくことを明らかにしました。

J R 東海労の要求主旨

日本経済は景気回復基調にあり、2005年度は実質2%台の経済成長が見込まれ、失業率も4%台前半で改善傾向にあるといわれている。

J R 東海の経営状況は、愛知万博による好調な輸送状況により平成17年度中間連結決算（営業収益、経常利益、純利益）は過去最大となっている。また、愛知万博終了後も好調な輸送状況が続いている。

2006年春闘を巡る状況は、連合が「1%以上の成果配分がされるべき」との認識を打ち出し、高木連合会長は「基本は月例賃金、業績向上は賃金への還元があってしかるべき」と主張している。各企業の好調な業績をもとに、自動車総連、電機連合、私鉄総連などの大手産別が4年ぶりにベア要求を行っている。

以上のような状況から、今年度においてはベアを実施しない理由は何ら存在しないと認識する。さらに、J R 東海はこの間の好調な業績にもかかわらず、4年連続ベアゼロとなっていることも踏まえてはならない。

私たち J R 東海労は、2006年度の賃金引き上げと夏季手当を同時に要求する。この間、私たちは「ベアはベア、夏季手当は夏季手当と区別して議論しなければならない」と主張してきた。今回、賃金引き上げと同時に夏季手当を要求するが、交渉において「ベアはベア」「夏季手当は夏季手当」と区別して議論する。

夏季手当については、J R 東海の好調な業績からすれば、私たち J R 東海労の要求である3.5ヶ月分は十分支給できるものと考ええる。

また、昨年4月から改正された特殊勤務手当の実態調査をした結果、運転士（新幹線・在来線とも）の手当が会社算出の減額分（在来線15,000円、新幹線8,000円）より約1万円多く減額されていることが判明した。賃金引き上げと併せて、運転士手当の会社算出より多い減額分の補填を要求する。

したがって、組合員の努力と期待に十分応えて誠意ある回答をすること。

会社の考え方

日本経済は、失われた10年といわれた不況の時期を脱し景気はゆるやかな回復局面にあるといわれています。しかし、企業収益の改善や設備投資の増加など景気回復を示す指標がある一方で、長期間高止まりしている原油価格やデフレ基調を脱していないといわれる物価の動向、さらには不透明要因といわれるアメリカ、中国など海外経済の動向や少子高齢化による人口減少社会への対応など先行きに対する懸念材料も払拭できないところであります。

雇用情勢についても有効求人倍率が一倍に回復したとはいえ、パート等の非正規雇用の増加が主たる要因であり地域ごとの格差や、雇用のミスマッチも依然として大きいといえます。また、完全失業率もやや改善を見せてきているものの依然として4.6%と高水準で推移したままで特に若年層の失業率が7.9%と非常に高い数値を示しており雇用環境は厳しい状況が続いているといえます。一方、当社においては新幹

線の輸送量は今年に入ってやや下がってきているものの愛知万博終了後も前年を上回る水準で推移しておりますが、2月16日に開港した神戸空港や3月に開港する新北九州空港に加えて高速バスの超低価格路線の拡大など相次ぐ対抗輸送機関の攻勢による競争の激化が今後一層進むことがさけられません。くわえて今後、金利上昇局面といわれる中でさらなる困難が予想される長期債務の縮減も最重要経営課題の一つとして取り組む必要があります。

今年の春の賃金改善については昨年と比べるとこれまで述べてきたとおり経済状況は改善してきていますが、海外との競争下にあるメーカー等の企業においては一層のコスト削減をもとめられており決して楽観視できる状況にないと思われます。

当社における労働条件はこれまでの賃金改定、協約改訂等を経て会社発足当初に比べて大きく改善されてきており、とりわけ期末手当を含めた賃金においては労働条件の最大の柱としてすでに大企業の水準をも上回るレベルにまで達しています。また、現在協議を進めている新しい人事・賃金制度等においても若年層や55才以上の社員を中心にさらなる改善がはかれるものと考えています。以上述べたような状況からすれば日本経済が依然としてデフレ状況にある中、膨大な長期債務をかかえる当社が将来的負担を伴うベースアップを実施するのは極めて難しい状況であります。

会社といたしましては以上のような現状認識のもと今後も長期的な経営基盤の確立といった課題を見据えながら様々な見地から真摯な議論をおこなってまいりたいと考えております。

以 上