

## 好調な経営状況！ベア2000円は十分可能だ！

### 第2回賃金引き上げ・夏季手当団交開催

本部は、2月24日第2回賃金引き上げ・夏季手当団体交渉を開催しました。今回は闘争63号に対する会社回答を受け、定期昇給を労働協約どおり実施すること。

好調な業績からベア2000円は十分可能であることを主張しましたが、会社は、「労働協約では定期昇給は（4号俸以内）となっていることから必ず4号俸上がることはない」「ベアの実施については業績は好調だが膨大な長期債務をかかえていることから難しい状況である」という考えを明らかにしました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

### 会社回答

- 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）引き上げること。また、55才以上の組合員の扱いも同様とすること。

【回答】

これからの議論である。

- 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。

【回答】

現在議論をおこなっているところであり、そのような考えはない。

- 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、成績率の運用は公正・公平に行うこと。

【回答】

成績率の増減の適用については公平・公正に実施しており恣意的な判断はない。

- 4．割増賃金D単価を150/100とすること。

【回答】

現行の割増率は世間の実態と比較しても、ほぼ平均的な水準にあり現段階では改定の必要性はないと考えている。

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。

【回答】

運輸系統の社員運用変更及び昇進制度等の見直しにおける特殊勤務手当等の改正に伴う一時金は、適正かつ十分に措置しているところであり追加補填する考えはない。

6. 回答は、3月17日までに行うこと。

【回答】

具体的な回答日は現在検討中である。

## 定期昇給 4号俸は当然である！

組合：定昇4号俸を前提としてベア2000円を要求している。4号俸以内ではなく定昇は4号俸であると明らかにせよ。

会社：労働協約では4号俸以内となっている。それにそって実施する。

組合：欠格条項がない限り4号俸が所定昇給号俸である。

会社：あくまでも「以内」となっている。

組合：定昇4号俸は当然であるとの認識である。4号俸の完全実施を求める。

## ベア2000円は十分に出せる！

組合：平成17年度中間連結決算は過去最大となっている。ベア2000円は十分に出せる。

会社：好調な経営状況ではあるがそのことだけを取りだしてベアに反映するとはならない。

組合：ベアを実施する大きな要素となるのは経営状況である。

会社：膨大な長期債務をかかえている。金利の上昇など将来的に負担となるベアの実施は極めて難しい。

組合：膨大な長期債務があることを理由とするならばいつまでたってもベア実施はできないではないか。

会社：今後ベアを実施しないということではない。他企業の状況などをもとに判断していく。

組合：この間、好調な経営状況にもかかわらず4年間ベアを実施されていない。今年は各企業の好調な業績をもとに大手産別がベアを要求している。ベアを実施できる経営体力は十分にある。

会社：当社の賃金水準は大企業をも上回っている。

組合：しかしJR東海においてベアを実施できないマイナス要因はない。

会社：「考え方」でも明らかにしたが、日本経済の動向、神戸空港の開港など当社を取り巻く状況は今後きびしくなる。

組合：ベアを実施できない理由とはならない。JR東海は他の企業と比べても人件費の比率は低い。

会社：人件費だけを取り出して議論することはこまる。物件費など総合的に見て議論してもらいたい。

組合：労働分配率をみても年々下がってきている。今年はベア実施できない根拠はない。今後も引き続き協議する。

以上のような議論をして第2回の賃金・夏季手当交渉を終了しました。次回は3月1日に開催します。職場からのたたかいと結合して、ベア2000円・夏季手当3.5ヶ月獲得に向け奮闘しましょう。