

2007年賃上げ、夏季手当交渉開始！ ベア3000円、夏季手当3.2ヶ月獲得 に向け職場から闘おう！

第1回賃金引き上げ、夏季手当団交開催

本部は本日、申30号（2月23日提出）に基づき賃金引き上げ、夏季手当の第1回団体交渉を開催しました。

今回は、J R 東海労から要求の主旨説明を行い、これに対する会社側の考え方と要求の2項以降の回答が示されました。（1、8項については議論を経ての回答となります）

J R 東海労の要求主旨

日本経済は、景気拡大基調が戦後最長の期間を更新したといわれ、2006年の実質GDP成長率は2.2%と計算されている。失業率も4%前半で改善傾向にあるといわれている。

J R 東海の経営状況は平成18年度中間決算では、愛知万博効果で過去最高となった平成17年度に次ぐ過去2番目の好成績であった。さらには、通期の連結決算予想を上方修正している。

連合・高木会長は「好況が持続し、史上最高益を更新する企業が多いなか、労働者への配分は抑えられている」と認識を示し、安倍首相も経済団体に対し、賃上げを促す発言を行っている。「景気拡大基調が戦後最長の期間を更新」といわれるが、労働者にとって景気拡大を実感することはできず、家計は疲弊する一方である。

このような認識に立ち、J R 東海労は下記の通り、2007年賃金引き上げ、夏季手当及び職場諸要求を申し入れるので、誠意を持って回答すること。

会社の考え方

日本経済はバブル崩壊以降、低迷していた時期を脱し景気は緩やかな回復を続けており、戦後最長の景気拡大局面を継続中と言われています。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、依然として高止まりしている原油価格や少子高齢化による人口減少社会への対応など、個人消費は前年を下

回る状況が続いており、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。

雇用情勢については有効求人倍率が14年ぶりに1倍台に回復したとはいえ、パート等の非正規雇用者の増加が主たる要因であり、地域毎の格差や雇用のミスマッチも依然として大きいとされています。また、完全失業率が依然として4%台という高水準で推移するなど、雇用環境に改善の兆しが見える中にも、なお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、愛知万博の反動が懸念される中で、これまで講じてきた諸施策により、新幹線の輸送量が前年を上回るなど堅調に推移しておりますが、平成21年末までに予定されている羽田空港の滑走路拡張による航空会社の増便や格安運賃の高速バスなど、対抗輸送機関との競争の激化が今後一層進むことは避けられません。加えて、日銀による今後の利上げが議論される中で、更なる困難が予想される長期債務の縮減も、最重要経営課題のひとつとして引き続き取り組む必要があります。

今年の春季賃金改善についてはこれまで述べたとおり、経済状況は昨年と比べて改善していますが、日本経済はかつてと異なりグローバル経済の中に組み込まれており、特に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求められており、決して楽観視できる状況にないと思われまます。

当社における労働条件は、これまでの賃金改訂、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ついては、既に大企業の水準をも上回るレベルにまで達しているところです。

また、昨年7月に施行した「新しい人事・賃金制度等」により、賃金水準は更に大きく向上しており、当社の賃金水準は一段と高いレベルに達したと考えております。このような状況からすれば、対抗輸送機関との厳しい競争にさらされている中、膨大な長期債務を抱える当社が、向上させたばかりの賃金水準を、将来的負担を伴うベースアップにより更に引き上げることにについては極めて慎重であらねばならないと考えています。

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議論を行って参りたいと考えております。

《申30号と会社回答》

1. 2007年4月1日以降、基本給を組合員一律3,000円引き上げること。
(議論を経ての回答となります)

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,700円とすること。

【回答】

そのような考えはない。

3. 2007年度夏季手当は基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分とすること。

また、成績率の運用は公正・公平に行うこと。

【回答】

成績率の適用については、増減とも公平・公正に実施している。

4. 専任社員の雇用条件・労働条件について、以下のように改善すること。

(1) 「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) 専任社員の基本給について、J1～S3等級相当職にあった者の基本給160,000円を180,000円に、C1、C2等級相当職にあった者の基本給180,000円を200,000円にそれぞれ増額すること。

【回答】

そのような考えはない。

(3) 専任社員の労働条件について、賃金と年齢を考慮したものとする。具体的には、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番などを作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

【回答】

現行どおりとする。

(4) 職務乗車証を交付すること。

【回答】

現行どおりとする。

5. 「迅速かつ正確な報告の重要性について」と題した掲示が各職場で掲出されて以降、「時系列等報告書」の作成が理由を問わず強要され、書かない場合は「業務指示違反」が通告されている。会社は、この掲示について「組合に説明する考えはない」と見解を明らかにしているが、新たな業務の強要であり、安全確立に関する事項については、労働組合に考えを明らかにするべきである。それが出来ないのであればただちに中止すること。

【回答】

会社が報告を必要と認めた場合は報告書の記載を求めるのは当然であって、団体交渉事項ではない。

6. 「主任レポート」に関する「教育」が実施されている。JR東海労は再三「主任レポート」に関して説明を求めてきたが、いまだに何の説明もない。したがって、教育の実施は認められない。教育を中止するとともに、新たな業務として、一方的に実施されている「主任レポート」についてもただちに中止すること。

【回答】

主任による報告の充実にの取り組みについては、団体交渉の事項ではなく、またやめるつもりはない。

7. 相変わらず、一方的な休日出勤が発生している。この間、会社は新幹線鉄道事業本部については、臨時列車の運行状況や要員需給の観点から休日出勤が発生すると

してきたが、最近においては東海鉄道事業本部においても一方的な休日出勤が発生している。

特に今年1月には、名古屋運輸区で40名もの社員が一方的に休日出勤を指定されている。これは、JR東海労名古屋地本と東海鉄道事業本部との業務委員会における「在来線の休日労働は本人の希望に基づき対応している。新幹線のような休日労働の指定はしない」との確認を反故にするものである。

会社は「休日勤務指定の早期解消のスタンスに変わりはない」と主張しているが、これは、一方的な休日出勤指定が全社的に広がっていることを意味する。見解を明らかにし、一方的な休日出勤はただちに中止すること。

【回答】

年間の業務は同等によっては、今まで同様必要に応じ希望の有無にかかわらず休日出勤を命ずる場合もある。

8. 回答は、3月14日までに行うこと。

(議論を経ての回答となります)

《主なやり取り》

組合：平成18年度の間接決算は愛知万博特需に次ぐ経営成績であった。連結決算も上方修正するほどである。3000円は出せる数字である。

会社：堅調に推移しているが、航空との競争が激化するとの認識である。ところで3000円の要求は一律なのか、配分なのか

組合：今ある基本給に一律3000円上乗せ、ということである。

組合：会社は体力的に充分だとリニアに3500億円投資を決定した。自社株買い取りもした。ベアを出せる体力はある。

会社：体力のみで判断できない。3500億円の投資は7年間のことである。しかし社員は40年くらい働く。長期にみなければならない。

組合：会社がベアを出せる条件は何か。

会社：世間の動向、物価の動向、当社の賃金水準などである。

次回は3月2日に交渉予定です。

以 上