

2008年度賃上げ、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

本部は本日、申7号（2月12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、会社側が交渉にあたっての考え方を明らかにしました。

J R 東海労の要求

1. 2008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。
2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,700円とし、経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。
3. 超過勤務手当の1時間あたりの単価のうち、D単価を150/100に改善すること。
4. 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。
5. 2008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。
6. 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) 専任社員として再雇用を希望する者は全員採用すること。
 - (2) 「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。
 - (3) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。
 - (4) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、1年以上300,000円、2年以上650

, 000円、3年以上1, 050, 000円、4年以上1, 650, 000円、5年以上2, 500, 000円とすること

(5) 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。

(6) 専任社員が私傷病により就業できない場合で雇用契約を終了する場合は、180日欠勤しなお就業できないと認めた場合とすること。

(7) 福利厚生については、社員と同等とすること。また、職務乗車証を交付すること。

7. 回答は、3月14日までに行うこと。

J R 東海労の要求主旨

原油価格高騰を背景とし、ガソリンや灯油価格の記録的高値が続いている。燃料費にとどまらず、原油価格高騰は食料品などにも影響し、全国消費者物価指数はこのところ上昇を続けている。一方で労働者の賃金は下落を続けている。国税庁の統計に依れば「平均給与」は約10年間に亘り、減少している。また「労働分配率」についても好況、不況に関係なく下がり続けている。

J R 東海の経営状況は、平成19年度中間決算で過去最高の好成績を記録し、通期予想も上方修正し、5期連続で増収増益を見込んでいる。

今後も食料品や身近な生活用品の値上げが予定され、全国消費者物価指数はさらに上昇する見通しが報じられている。医療費や保険料等の値上げも進むことから、このままでは労働者はさらに厳しい生活を余儀なくされ、家計は疲弊する一方である。

J R 東海労はこのような情勢認識を踏まえ、下記のとおり、2008年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求を申し入れるので、誠意を持って議論し回答すること。

会社の考え方

昨年来の原油、原材料価格の高騰、米国サブプライムローン問題に端を発した金融不安の発生などを受け、景気に対する先行き不安が高まっており、今後の景気動向は極めて不透明な状況になりつつある。そのような中、当社においては新幹線、在来線の輸送量が前年を上回るなど堅調に推移しており、これは社員一人一人の奮闘によるところが大きいと考えているが、景気の先行きが不透明な中、今後については楽観視することはできない。

また、平成22年秋の供用開始が予定されている羽田空港の滑走路再拡張を控え、羽田から関西圏間の増便等による攻勢を強めている航空会社などの対抗輸送機関との競争の激化が今後ますます進むことは避けられない。さらに将来に亘り、日本の大動脈輸送を担うという当社の社会的な使命を果たし続けていくためには、長期的な経営体力を涵養し続けることが極めて大切であり、当社によるバイパス建設推進についてもそのことが大前提となる。

一方、当社における労働条件については、これまでの賃金改訂、協約改訂等を経て

会社発足当時と比べ大きく改善されており、とりわけ諸手当を含めた賃金水準については、すでに大企業の水準を上回る水準までに達していることは労使で確認してきているところである。また割り増し賃金の割り増し率についても一部はすでに法定以上の措置をとっており、世間水準と比較しても決して遜色のあるものではないと考える。

したがって、景気の先行きや将来に亘り経営体力を涵養する必要性、及び現在の賃金水準などを踏まえると、会社の将来的負担を伴う基準内賃金のベースの引き上げについては極めて慎重であらねばならないと考えているし、一方期末手当については、基本的には今年度の業績を踏まえて決定したいと考えているが、現在の期末手当の水準はすでに世間的にみて相当高水準となっており、ほぼ上限に達しているのではないかと考えている。

以上の観点を踏まえ、これから真摯に幅広く議論していきたいと考えているが、いずれにしても社員が意欲をもって仕事に取り組み、当社の経営基盤がさらに強固となるよう努力して参りたい。

以 上