

2009年度賃上げ、夏季手当交渉開始！ ベア基本給ベース 組合員一律7,700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2月19日、申26号に基づき賃金引き上げ、夏季手当等の第1回団交交渉を開催しました。団体交渉は、組合側の要求の主旨説明と会社側から今賃金引き上げ交渉にあたっての基本的な考え方の説明がありました。

J R 東海労の要求

1. 2009年4月1日以降、基本給を組合員一律7,700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、経過年数にも応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。
3. 2009年度の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。
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) 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) 労働条件については年令を考慮したものとする。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) 雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間を90日から180日とすること。
 - (7) 福利厚生については社員と同等とすること。社宅の入居に際し、希望者全員の無条件入居を認めること。
5. 列車の高速化に伴い乗務員の労働時間短縮と乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻すこと。

6. 新幹線及び在来線における来年度の休日出勤数を明らかにすると共に、休日出勤について以下のように改善すること。
 - (1) 休日出勤を早期に解消すること。
 - (2) 休日出勤を解消するための年度の要員需給対策を具体的に明らかにすること。
7. 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。
8. 回答は、3月18日までに行うこと。

J R 東海労の要求主旨

サブプライムローン問題に端を発した金融危機は、今や世界各国の実体経済にも大きな影響を及ぼしている。日本経済においても外需は縮小し、内需も原料高止まりや消費の落ち込みなどから縮小しつつある。消費者物価は、昨年7～8月には、対前年度比2.4%を記録し、高止まりの様相がある。税源移譲による税金の増加等により労働者の生活は厳しくなっている。このような状況の中で、J R 東海は第3四半期連結累計期間において全体の輸送人キロが前年同四半期比0.8%営業収入は1.9%増となった。700系車両を増やしたことなどによる減価償却費や物件費が増加したことにより経常利益は減となったものの、1,331億円の純利益を計上した。景気の悪化による輸送量の落ち込みはあるものの3月期の連結業績予想は、1,240億円の純利益を確保できるとされている。これは、日々安全・安定輸送を額に汗して懸命に努力した社員の努力によるものである。よってベアを物価上昇等で6,000円プラス他社との格差是正分1,700円の組合員一律7,700円引き上げること。基準昇給額を一律1,700円とすること。また、夏季手当は3.2ヶ月分とすること。さらに専任社員の賃金・労働条件とうの改善をすること。諸要求の改善をすること。会社には、充分支払い能力がある。誠意をもって議論し回答すること。

会社の考え方

わが国における経済についてですが、世界の金融資本市場の危機を契機に世界的な景気後退が見られる中で、外需面に加え国内需要も停滞し景気の急激な下降局面にあります。政府においては、平成20年度の国内総生産の実質成長率は-0.8%程度になると見込んでいますが、現下の状況からするとさらに下ぶれする懸念も出てきています。平成21年度においても、政府によるさまざまな景気対策の効果が期待されているものの、引き続き厳しい状況が続くことが見込まれています。このような未曾有の経済状況の中、当社においても新幹線は昨年11月以降輸送量が対前年度同月割れとなり、さらに年明け以降は一段と厳しさを増しています。また在来線優等列車も前年度同月を下回る状況が続いています。現下のわが国の経済の見通しなどを加えると、今後益々当社の経営環境は極めて厳しいものになってくるであろうことは想像に難くありません。そのような中にあるからこそ、日々の安全・安定輸送を全社員が一丸となって確実に確保していかなければなりません。また、日本の大動脈輸送を担うという当社の社会的使命を果たし続けていくためには、厳しい経営環境下にあっても長期的な経済力を肝要しつつ、バイパス建設の推進や長期債務の縮減という経営の重要課題を着実に推進していかなければなりません。一方、当社における労働条件においてはこれまでの賃金改訂等を経て会社発足当初と比べ大きく改善されてきており、とりわけ諸

手当を含めた賃金水準については、既に大企業の水準を上回る水準にまで達していることは労使で確認してきているところです。従って、現下の厳しい経営状況や当社の経営環境、現在の賃金水準、そして将来に亘り経営体力を肝要する必要性などを踏まえると、当社が将来的な負担を伴うベースアップ等によりさらに賃金を引き上げることは、極めて慎重であらねばならないと考えておりますし、夏季手当についても現下の業績やその見通しさらには現在の水準などを踏まえた慎重な判断が必要であると考えています。以上の観点を踏まえ、今次交渉においても真摯に議論してまいりたいと思います。

以 上