

業務速報

NO. 701

2010. 2. 18

J R 東海労働組合

発行 鈴木 富雄

編集 柳楽 関

2010年度賃上げ、夏季手当交渉開始！ ベア組合員一律3,700円、 定昇4,800円、夏季手当 3.2ヶ月獲得しよう！

第1回賃金引き上げ、夏季手当団交

2月18日、本部は申24号に基づき2010年賃金引き上げ交渉、夏季手当等の第1回団体交渉を開催しました。団体交渉は、組合側の要求の趣旨説明と会社側から今賃金引き上げ交渉に当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. 2010年4月1日以降、基本給を全組合員一律3,700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1,200円とし、「標準乗数4」を完全実施すること。また、現等級経過年数による減額は撤廃すること。
3. 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。
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、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること
 - (5) 専任社員の労働条件については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) 専任社員の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。特に、社宅の入居に際し、希望する社員全員の無条件入居を認めること。
5. 自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。
 - (1) 40 km以上45 km未満を新設し20,900円にすること。
 - (2) 45km以上を24,500円とすること。
6. 特殊勤務手当を以下のように改善すること。
 - (1) 乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻すこと。
 - (2) 乗務手当A～Fまでを一律1日につき300円増額すること。
 - (3) ワンマン行路に乗務した場合は(2)項の外300円増額すること。
 - (4) 運転手当A～Cまでを一律1日につき300円増額すること。
 - (5) 検修手当を500円から1,000円とすること
 - (6) 工務作業手当を700円から1,000円とすること
 - (7) 営業手当A、Bを一律1日につき300円増額すること。
7. 割増賃金について、以下のように改善すること。
 - (1) B単価(超勤手当)を1時間当たり130/100から150/100とすること。
 - (2) C単価(夜勤手当)を1時間当たり 40/100から 50/100とすること。
 - (3) E単価(祝日手当)を1時間当たり 35/100から 50/100とすること。
 - (4) D単価(休日出勤)を1時間当たり150/100から200/100とすること。
 - (5) 1ヶ月60時間を超える時間外労働については1時間当たり200/100とすること。
 - (6) 準夜勤手当を300円から500円とすること。
 - (7) QC等において職場で勤務時間外に活動した場合は超勤手当を支給すること。
8. 2010年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分支給すること。なお、支払いは6月30日までとし、成績率の運用は公正・公平に行うこと。
9. 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来年度の要員需給対策を具体的に明らかにすること。
10. 20日間の年休が消化できる要員を配置し、失効する年休はすべてA単価で買い上げること。
11. 保存休暇において、定年により退職する場合は、年休の残日数を退職日の前日まで連続して全て付与すること。
12. 出向社員の労働条件について
 - (1) 全出向先の賃金実態調査結果を報告すること。
 - (2) 過去の未払い賃金を時効によらず全額支払うこと。
13. 回答は、3月17日までに行うこと。

〈JR東海労の要求の趣旨〉

鉄道産業をとりまく環境は、景気の後退、新型インフルエンザの流行や高速道路の料金割引の影響から厳しい状況である。

J R 東海の平成21年度第3四半期連結決算においても、営業収益では前年同期比816億円減の1兆1,056億円で営業利益、四半期純利益とも減益となっている。

2007年後半からはじまった日本経済の景気後退は、2008年のリーマン・ショックを契機に戦後最大の不況に陥った。しかし、こうした急激な景気悪化の動きは、ここにきて持ち直しの動きが表れている。新たな国内需要を喚起することで内需主導の景気回復をはかっていく必要があると言われている。その内需拡大の中心となるのが個人消費の拡大であり、それには賃上げが欠かせない。こうした経済の側面からも賃上げが必要だと考ええる。

J R 東海の収益は、社員の懸命な努力によるものだと考えている。J R に移行後には毎年黒字を計上しているのに反し、ここ数年はベアゼロの状態が続いており、配分の歪みがあると考えている。収入減の大きな要因になっていた高速道路の週末割引制度も今年度中に見直されるなど、先行きに明るい展望も出ている。また、一部の報道でJ R 東海の内部留保額が報じられている。総額1兆6,375億円、社員1人当たり6,074万円である。日本企業の昨年末時点での内部留保額は400兆円を超えていると言われており、この内部留保を社会的に還元することは、日本経済の活性化にとっても重要な課題になっている。ベアー3,700円、夏季手当3.2ヶ月分に十分応えられる企業体力があると考えている。

定期昇給について、J R 東海は新しい人事・賃金制度を導入し定昇を4,800円とした。来年度からこの定昇が減額される社員が出てくる。昇進試験に合格しなければ毎年、定昇が減額されることになる。将来的収入が昇進試験の可否により左右される不安が生まれ、人生の設計が立てられず、引いては安心して働くことができないことに繋がると考える。従って、現等級経過年数による減額を撤廃することを強く求める。

合わせて、専任社員の基本給の改善をはじめとした諸手当の改善についても要求する。さらに、懸案事項の年休や休日出勤の問題もその解決に向けて要求する、真摯な議論を通して誠意のある回答を求める。

〈会社側の基本的な考え〉要旨

わが国における経済については、平成20年9月のリーマンショック以降、輸送の減少などにより急激に悪化した後、一連の大型経済対策の実施、中国などアジア諸国の景気の持ち直し等に支えられ、幾分持ち直してはいますが自律性に乏しく、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあります。先行きについても、海外経済の改善などを背景に雇用情勢の一層の悪化や、海外景気の下ブレ懸念、デフレの影響など景気を押し下げするリスクが存在することに留意する必要があるとされているところです。

当社の経営状況についてですが、景気低迷等に加えて昨年5月中旬から6

月にかけては、新型インフルエンザの影響も受け、平成21年度通期の単体実績予想についても昨年7月の段階で営業収益を120億円下方修正し、対前年度比で971億円減の1兆1,440円、対前年比で92.2%としているところです。今後景気が当面明らかに好転する見通しもなくデフレや為替相場の影響などにより、一段と厳しい経営環境になることも覚悟しておく必要があります。

従って当社としては、今後安全・安定輸送の確保を最優先に、より質の高いサービスの提供を大前提として、業務執行全般にわたる低コスト化の徹底や、効率的な業務全般にわたる低コスト化の徹底や、効率的な業務遂行等に不断に取り組み経営体力を強化していく必要があると考えています。

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に達しています。

以上のように、現下の厳しい経済状況や当社経営環境、現在の賃金水準、そして将来にわたり経営体力を涵養する必要性などをふまえると、将来的な負担を伴うベースアップ等により賃金をさらに引き上げる事は、極めて困難であると考えておりますし、夏季手当についても、現下の厳しい業績やその見通しをふまえた慎重な判断が必要であると考えております。

以 上

以降の団体交渉は、第2回は2月26日15時30分、第3回は3月2日15時30分から予定されています。