2011年度賃金引き上げ、夏季手当第1回団体交渉 満額獲得に向け交渉開始！

2011年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の主な申し入れ
基本給を全組合員一律3,700円引き上げること！
基準昇給額を一律1,200円「標準乗数4」完全実施！
成績率の運用は公正・公平に行うこと！
専任社員の労働条件の改善！

東京第二運輸所斉藤書記長に対する処分抗議！

2月17日、本部は2011年度賃金引き上げ、夏季手当等の第1回団体交渉を開催しました。団交に先駆けて、東京第二運輸所分会の斉藤書記長に対する不当処分に対し、「アルコール検知器の測定が乗務不可の基準値以下であるにも関わらず、処分発令をすることは社会常識から外れる行為であり許されない。よって処分の無効を通告すると共に、処分撤回をすること！」と抗議しました。

団交は、はじめに組合から要求の主張を述べ、会社側から今次団体交渉に対する考え方が明らかにされました。以下その内容です。

<組合の主張>

内閣府の2011年1月の月例報告は、「景気は足踏み状態にあるが、一部持ち直しに向けた動きがみられる。ただし失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にある。しかし、生産の下げ止まりの兆しが見え、企業収益は改善され、設備投資も持ち直している。また、雇用情勢は依然として厳しいが持ち直しの動きがみられる。個人消費は持ち直しているものの、先行きについては、当面は弱さが残ると見られる。景気は、海外経済の改善や各種の政策効果などを背景に持ち直していくことが期待される」と報告している。又、日銀も、「今春にも景気は回復基調に戻り、デフレの脱却に展望が開けた」としている。このことは、現状に厳しさは残るものの、しかし、展望は明るいことを意味すると考える。

経済は、外国資本との競争を楯に取った企業による内部留保金の溜め込みのために、労働者への賃金抑制が当たり前のように入れられ、消費者の購買意欲を失わせ、結果その低迷に拍車をかけている。

しかし企業には、閉塞感漂う社会に明るい展望を作り出さなければならない責任がある。いたずらに厳しい状況を楯に賃金を抑制することは、経済の低迷を促進するだけで、結局自分で自分の首を絞める行為である。企業に対する法

人税も改善される今このときこそ、企業は自らが追い込んできた経済の低迷の克服に向けて大胆な発想の転換を図り、労働者に対する賃金の抑制を止め、消費者の購買意欲の向上と経済の建て直しに寄与すべきである。

J R 東海は、第 3 四半期連結決算に見られるように、昨年同期よりも増収増益にある。それどころか、平成22年度通期業績予想についても、上方修正を行っている。それは社員の日夜の努力の結果であることは言うまでもない。この努力に応え、そして結果として社会にも還元するためにも、今こそ社員の待遇を改善すべきである。それができなくて何が世界に冠たる J R 東海と言えるのか。一部役員にだけ高額報酬を与えるのではなく、社員全体の賃金の底上げを行うことで経済の低迷を打ち破る。J R 東海がまずその先頭に立つべきである。そのことによって生まれる社員の更なるやる気と低迷する経済の克服は、J R 東海の利益にも必ず繋がると考える。

社員の日夜の努力と期待に応え、そして低迷する経済の克服の一翼を果たすために J R 東海労の申し入れに対して、誠意ある回答を行うこと。

＜会社の考え方の主旨＞

わが国における経済状況は、内閣府の1月月例経済報告によりますと、景気は足踏み状態であるが、一部に持ち直しの動きが見られるとされ7ヶ月ぶりに景気基調判断が上方修正されています。ただし、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあると判断を示しており、回復を実感できる状況ではありません。先行きについては、海外景気の下ぶれ懸念や為替レートの変動などにより、景気がさらに下押しされるリスクが存在し、デフレの影響や雇用情勢の悪化懸念が依然として残っていることにも注意が必要とされています。12月の日銀短観においては、3ヶ月先の状況判断指数が軒並みマイナスとなっており、先行きは予断を許さない状況となっています。GDPは10月から12月の速報値では政府の景気対策などにより1.1%とマイナス成長となっており、自立的回復を実感できる状況となっておりません。

当社における状況は、平成22年度第3四半期累計の輸送状況は、輸送人キロを見ると対前々年度比で新幹線94.6%、在来線97.2%にとどまっており依然として厳しい状況に変わりはありません。今後は円高の長期化、高速道路の値下げ政策のさらなる拡充や、羽田空港の発着枠の拡大による影響が見込まれることから引き続き厳しい経営環境になることを覚悟しておく必要があります。従って、今後とも安全・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つつ、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さらに強化していかなければなりません。

賃金水準については、相当高い水準にまでに達しています。将来的な負担を伴うベースアップ等、賃金をさらに引き上げることは極めて困難であります。夏季手当につきましても、未だ前々年度の水準に至らない業績や不透明な景気の見通しを踏まえれば慎重な判断が必要であると考えているところです。

以上が組合の主張と会社の考え方の主旨です。次回第2回団体交渉は、2月22日15:30からです。申し入れに対する会社の考え方が示されます。

以 上