

業 務 速 報

2012年度賃金引き上げ、夏季手当第1回団体交渉 要求満額獲得に向け交渉開始！ 選別基準を廃止し65歳まで完全雇用を！

2012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！
夏季手当は基準内賃金＋補償措置額の3.2ヶ月支給！
成績率の運用は公正・公平に行うこと！
65歳定年制の実施！

2月17日本部は、2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての第1回団体交渉を開催しました。団体交渉では、本部から要求の主旨を主張、会社は今賃金改訂交渉に臨むに当たっての考え方を述べました。

本部は「東日本大震災や台風による災害を乗り越えてきた社員の日夜の努力に応え、低迷する経済の克服のためにも誠意ある回答をすること。社会の流れにある60歳以上の完全雇用をJ R 東海が率先して行うこと」を強く主張しました。一方会社側は、「J R 東海の賃金は相当高い水準に達しているため、ベースアップは将来的な負担をとめない極めて困難である。夏季手当については不透明な景気の見通しにより慎重な判断が必要である」と見解を述べ、要求に対し難色を示しました。

以下組合の主張と会社の考え方です。

<組合の主張>

内閣府の2012年1月の月例経済報告は、「東日本大震災の影響はあるものの、各種の政策効果などを背景に、景気の緩やかな持ち直し傾向が続くことが期待される」とされている」とされている。

この状況下で多くの企業では、「国際競争力の維持」「総額人件費の管理」を理由に、雇用の削減や賃金の抑制を何よりもの特効薬として、あろうことか内部留保を多く蓄積し続けている。厚生労働省の毎月勤労統計による

と、1997年と2010年では一般労働者が4.0%減となっている他、賃金構造基本統計調査では、平均所定内賃金を1997年と2010年で比較すると、全産業の統計で7.1%減少、1,000人以上規模でも5.6%減少している。このため、消費者の購買力が低下し景気の低迷に拍車をかけるという経済の悪循環を引き起こしている。企業は、震災により低迷した日本経済を立て直すためにも雇用削減と賃金抑制を止め、日本経済の前進とそれを支える労働者が安心して働ける社会を実現させるべきである。

復興増税や消費税増税、年金支給年齢の段階的引き上げ等、今後より労働者や高齢者の生活は益々厳しくなる。特に高齢者の雇用問題は社会的にも重大な課題となっている。厚生労働省は、60歳で定年に達した人の中から継続雇用する人を選別できる基準を廃止し、希望者全員を65歳まで雇用することを義務付け、2013年4月からの実施を目指す報告書をまとめた。あきらかに高齢者雇用安定法は改正の流れにある。したがって企業は、雇用を希望する60歳以上の高齢者を全て採用し、安心して働ける場所を確保すべきである。そしてJ R 東海においては、社会への貢献のためにも、先取りした施策を実施すべきである。

昨年の中日本大震災や台風による大雨は、J R 東海も大きな被害を受けた。しかし、社員の奮闘により2011年8月以降の輸送状況は昨年を上回るものとなり、12月においては過去最高の輸送人員を記録した。その様な社員の努力によって第3四半期の決算においてはほぼ昨年並み、そして2011年度末では経常利益が2,460億円、対前年度比7.6%と上方修正した。また単体では、2,260億円8.9%に上方修正した。

景気の低迷と金融不安等先行きが不透明な中で、このような実績を上げてこれたのは、あきらかに社員一人ひとりの努力の結果である。この社員の努力と今後の期待を含めて、更に、日本経済低迷の悪循環を絶つための牽引的な役割を果たすことのために、今こそ賃金の底上げと待遇改善を行うべきである。社員の努力に実をもって応えることが、社員の更なるやる気を生み、そして会社を更に発展させる基礎となる。そして低迷する日本経済を活性化させる端緒となり経済の悪循環を絶つことに繋がると考える。

是非ともJ R 東海が日本企業の先頭となって、今春季賃金引き上げ、労働条件の改善を、経済の立て直し、社会への貢献をも視野に入れて今団体交渉において実現するよう真摯に議論し誠意ある回答を行うこと。

＜会社の考え方＞

平成24年度の新賃金及び夏季手当交渉を開始するにあたり、会社の情勢認識を含め、賃金、期末手当についての基本的な考え方について申し上げます。

まず我が国における経済についてですが、内閣府発表の2月の月例経済報告によりますと、景気は東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中で、緩やかに持ち直しているとされていますが、これまでの景気回復局面で中心的役割を果たしてきた輸出が弱含んでおり、全く楽観で

きる状況ではありません。

先行きについては、各種の政策効果等を背景に景気の緩やかな持ち直し傾向が続くことが期待される一方で、欧州の政府債務危機が金融システムに対する懸念につながっていることや、金融資本市場に影響を及ぼしている等により海外景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクが存在するとされ、電力供給の制約や原子力災害の影響、さらにはデフレの影響、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要とされています。

また、日銀発表の平成23年度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の悪化を見込む企業が多い状況となっています。

さらに平成23年7～9月の実質GDPは、前期比年率7.0%増と回復の動きを示しましたが、10～12月期の速報値では円高の長期化や、欧州の政府債務危機により輸出が落ち込んでいることから、前期比年率2.3%減とマイナス成長となっており、事実的な回復を実感できる状態にはなっていません。

次に当社の経営状況についてですが、平成23年度第3四半期累計の輸送状況では、東日本大震災直後の経済活動の停滞や観光需要低迷等の影響による大幅なご利用の減少から次第に回復したものの、新幹線の輸送人キロが対前年度比99.1%、在来線が対前年度比98.6%となりました。今後は、円高の長期化や欧州の政府債務危機、新興国も含めた海外景気の下振れなどにより景気がさらに下押しされるリスクが存在することから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、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継続することを大前提としつつ、決して惰性に流されることなく、業務全般に渡る徹底的な効率化や低コスト化、さらには技術レベルの向上に不断に取り組み、経営体力を一層強化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に比べて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、相当高い水準に達しています。

以上のような現状認識に立ちますと、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ことは極めて困難でありますし、夏季手当につきましても第3四半期決算発表において、業績予想を上方修正したとはいえ、前述した不透明な景気見直しを踏まえれば、慎重な判断が必要であると考えているところです。以上の観点に踏まえ、今次交渉におきましても真摯に議論して参りたいと思います。

次回第2回団体交渉は、2月22日15：30からです。