

2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する再申し入れ団体交渉 業績は右肩上りだ更に高い水準の賃上げを！ ベア3,700円、定期昇給4,800円を支給せよ！ 震災後の状況は好転！なぜ夏季手 当は昨年同様2.9ヶ月なのか！

3月23日、本部は2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する再申し入れ（申第27号）の団体交渉を開催しました。本部は、過去に例のない東日本大震災の窮地を乗り越えた社員の労苦、その労苦によって昨年を上回る収益を確保する状況も作ってきたことから、1. ベアゼロ回答を撤回し、基本給を全員一律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、現等級経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること3. 安全・安定輸送を支える社員の努力に応えるために、2.9ヶ月とする夏季手当の回答は撤回し、3.2ヶ月分とすること4. 65歳定年制の実施又は、専任社員への雇用条件を撤廃することを会社に迫って来ました。しかし、会社の主張は、全く楽観できない運輸収入、景気の不透明感、物価の動向、世間水準、をオウム返しのように繰り返し要求を受け入れようとしませんでした。又、65歳定年制の実施、専任社員への雇用条件の撤廃については「法律の整備ができるまで制度を変える考えはない。現行の専任社員の制度が適切な制度であり現時点での制度の変更をする考えはない」と主張しました。本部は極めて不満の意志を示し、要求の解決を強く迫りましたが、会社回答は変わることなく団交を終了しました。

以下、会社回答と主な議論の内容です。

1. ベアゼロ回答を撤回し、基本給を全員一律3,700円引き上げること。

【回答】

その様な考えはない。

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,200円とし、現等級経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。

【回答】

その様な考えはない。

3. 安全・安定輸送を支える社員の努力に応えるために、2.9ヶ月とする夏季手当の回答は撤回し、3.2ヶ月分とすること。

【回答】

平成24年度夏季手当については、3月15日に回答した通りであり、これを撤回する考えはない。

4. 65歳定年制の実施又は、専任社員への雇用条件を撤廃すること以上

【回答】

60歳以上の雇用については、改正高年齢者雇用安定法の規定に基づき当社においては専任社員制度を設け、65歳までの雇用を保証しているところであり、現段階において定年制を延長したり、再雇用の対象者となる基準を撤廃し希望者全員を無条件で雇用する制度とする考えはない。しかしながら、平成25年度からの老齢厚生年金（報酬比例部分相当）の支給開始年齢の引き上げも意識しつつ、高齢者雇用のあり方に付いては不断に検討を重ねていく考えである。

景気の動向や電力供給の制約、原子力災害の影響は ベアゼロの理由にはならない！

組合：会社は「回答にあたって」の中で、円高の長期化や電力供給の制約、原子力災害の影響、さらにはデフレ懸念、雇用情勢の悪化懸念を上げているが、組合と認識が違う。電力供給の制約、原子力災害の影響をどのように考えているのか。

会社：今日でも電力供給の制約や原子力災害の影響は、紙面を賑わせている。

組合：悪い影響は出ているのか。

会社：あくまでも今後の見通しを述べたまでだ。

組合：昨年東日本大震災直後と比べて状況は変わっている。電力供給は大丈夫である。

会社：基調判断（内閣府の月例経済報告）を踏まえて電力供給についても制約があると示したものである。

組合：しかし、組合は電力供給は大丈夫であると考え。だから、そのことを理由にベースアップをしないことにはならない。

会社：絶対制約がないと言い切れるものではない。

組合：原子力災害の影響も、ベースアップをしない理由の一つとして上げている。

会社：原子力災害が発生すれば様々な影響が出てくる。

組合：原子力災害の影響とはどのような影響なのか。

会社：今後の想定されるリスクの要因の1つである。

組合：電力が足りなくなることか。

会社：原子力災害が発生すれば日本経済の状況は厳しくなる。災害の影響もいろいろ出てくる。これも想定されるリスクである。

組合：リスクのない世の中などない。

会社：将来何か大きな事が発生すればそれは会社にも影響が出てくる。

組合：会社のリスクの見通しを一つ一つ考えればベースアップを押さえる理由とはならない。

他企業の労働組合のベースアップ見送りは ベアゼロの理由にはならない！

- 組合：「回答にあたって」の中で、「今次春季労使交渉において多くの労働組合がベースアップ等の賃金引き上げの要求事態を軒並み見送り、定期昇給の維持に焦点を当てて交渉をしているような情勢です」と主張しているが、ベースアップを抑える理由にならない。
- 会社：会社は物価の動向、世間水準等を見てベースアップは決定していく。
- 組合：経済は一時期のどん底から上向いている。株価も10,100円台であり上昇している。円は1ドル83円に回復している。
- 会社：団体交渉を始めた2月から3月は、大卒の基調判断は変わっていない。劇的によくなっていない。
- 組合：劇的ではないが、経済状況は良くなっている。他の企業のベースアップの見送りを理由にしているが、企業が一致団結して出し渋りをしていることに経済状況がなかなか良くなる原因だ。
- 会社：経済動向を踏まえて各企業は判断をしている。決定するのは当社が判断して決める。
- 組合：すべての企業がベースアップを見送ってはいない。
- 会社：多くの労働組合が賃金引き上げ要求を軒並み見送っている。
- 組合：そのことはベースアップをしないための理由付けである。
- 会社：厳しい状況を並べて伝えたものである。
- 組合：他の企業と横並び的で独自性のないものである。
- 会社：業績も見て最後は各社が判断している。
- 組合：「回答にあたって」の中で、「運輸収入については、東日本大震災直後の経済活動停滞や観光需要の低迷等の影響による大幅な減少から次第に回復、通期見通しにおいても、増収とはいえほぼ前年並みにとどまることが見込まれる」としているが昨年を超えないのか。
- 会社：ほぼ昨年並みが予想される。結果は分からない。
- 組合：実感として、営業収益は昨年を確実に超えるであろう。のぞみ号は自由席が100%を超えることが多い。
- 会社：今はなんとも言えない。
- 組合：昨年を、超えた場合は年末手当に反映させるのか。
- 会社：平成24年度の第2四半期を見て決定していく。
- 組合：会社は、23年度第3四半期決算を見て「全く楽観できる状況にはありません」としているが、「全く楽観できる状況にはない」とは言い過ぎである。
- 会社：全く楽観できる状況にはない。
- 組合：認識が違う。

高い水準の会社の賃金はより高い水準とすべきだ！

- 組合：会社はJR東海は相当高い水準であるところの間主張してきたが、この間の社員の努力により収益も上げ、高い水準となっているのだから賃金は高い水準は当たり前である。
- 会社：現在の賃金は社員の労苦に報いるだけのものである。
- 組合：会社も高い水準にあるのだから、そこで働く労働者がより高い水準の賃金を求めるのは至極当然である。
- 会社：賃金の決め方は、労働環境や労働条件なども考慮して決めていく。必ずしも沢

山収益を上げている会社が沢山払わなければいけないということはない。会社の業績、社員の頑張り、会社の体力等を考慮し、賃金水準を決めている。不等に低く抑えてはいない。

組合：その様なことはない。沢山収益を上げている会社だから沢山払わなければいけない。業績は、右肩上がりだそれは社員の努力である。これに報いるのがベースアップである。ここ数年ベースアップが実施されていない。社員の努力に応えるべきである。

可処分所得は減っている生活改善のための賃上げを！

組合：可処分所得が減っている。今後もJR健保の負担が0.3%アップする。厚生年金も約0.3%上がる。

会社：厚生年金が上がるのは、国民全体の事柄であり、それだけの理由で企業として賃金ベースを上げるとにはならない。

会社：ベースアップが4年連続で行われていない。公的な支出が増える事で組合員の負担が増加している。これを埋め合わせるためにもベースアップするべきだ。

会社：世間水準を比べても高い。厚生年金等は日本国民全体に負担がかかるものである。

組合：厚生年金は来年以降も上がる予定だ。可処分所得はどんどん減っていく。

会社：物価動向の指数は劇的に上がっていない。

組合：可処分所得が減る一つの例であるが、物価でいえば小麦粉の値上げ以来パン等の価格は上がったままだ。生活必需品は上がっている。

会社：更に一步踏み込んでベースアップに踏み込める状況ではない。

組合：JR東海にはベースアップを出せる体力がある。改めて3,700円出して、社員のやる気を出させ更に高い水準の賃金を求める。日本国民が誰でもJR東海に入りたいというスーパー会社になることである。

会社：ベースアップに踏み込む状況ではない。

組合：対立である。

努力が報われない制度を変更し4,800円を支給すること！

組合：定昇であるが、努力をしていない人はいない。その努力に応え定昇を4,800円とすること。

会社：社員の皆さん努力は認める。

組合：定昇は試験に合格しなければ遡減していく。この制度は、定昇が遡減することから会社の努力が評価として会社に伝わらない制度である。

会社：会社として努力した社員に適切に報いる制度である。

組合：試験に毎年落ちている人は、努力しても報われない制度である。

会社：更に奮起して次の試験を頑張ってもらいたい。

組合：それでも合格できなければ、その努力は報われないではないか。

会社：昇給はゼロではない。会社として適切に評価はしている。

組合：適切な評価と言えない。今年は、標準乗数4であるならば、定期昇給が2,400円になる者も出てくる。会社の昇格数から計算すれば、4,800円でない者は約半数となるのではないか。

会社：数については言えないが、昇格数は毎年説明をしている。

組合：結局要領のいい者が昇格し、基本給も上がっていく。JR東海労の組合員は努力しても報われない。

会社：公正公平に評価はしている。

組合：努力しても報われない制度である。このままでは、社員間に格差ができ社員の士気に関わる。安全にも問題が出てくる。この間の不祥事の原因は制度から生まれた格差にも原因がある。今後も、昇給の逡減が不祥事が発生するのではないかと危惧する。

会社：何とも言えない。

組合：会社は回答を改める考えはないのか。

会社：その様な考えはない。

組合：対立である。

社員の努力が状況を良くした夏季手当3.2ヶ月支給を！

組合：会社は夏季手当を2.7ヶ月に、0.2ヶ月を上積みした2.9ヶ月と回答したが、上積みの理由は何か。

会社：「回答にあたって」に記述したとおり、日々尽力している社員の努力に精一杯報いるとともに、当社の経営基盤の確立や中央新幹線計画をはじめとする諸施策の着実な推進に向けた全ての社員の一層の奮起を期待したものである。

組合：強い期待が0.2ヶ月なのか。0.3ヶ月でも0.4ヶ月でも良いのではないか。

会社：業績は昨年並みである。

組合：昨年と同じ期待で判断したのか。期待は、0.2ヶ月分なのか。

会社：判断材料はその時々で変わる。ずいぶん高めの水準であると考えてる。

組合：昨年は東日本大震災があった。しかし、今年は状況が良くなっている3.2ヶ月は出せる。

会社：2.7ヶ月をベースとした安定支給である。それに0.2ヶ月をプラスした。状況が違うという理由で昨年と単純に比較はできない。

組合：明らかに状況は明るい兆しがある。昨年は先行きが不透明の中で、社員に期待をしたそれが0.2ヶ月のプラスであった。2.9ヶ月出せる体力があった。今年度は、大震災を乗り越えて昨年以上の実績を上げる事が確実である。昨年と一緒では納得がいかない。

会社：将来にリスク要因がある。夏季手当は賃金水準、世の中の情勢、安定支給などを判断材料に決定していく。

組合：状況は違うのだから、3.2ヶ月を支給すること。

会社：要求は呑めない。

組合：社員は昨年の期待に応えてきた。昨年よりも会社の状況を良くしたのだから3.2ヶ月を支給すること。

会社：そのような考えはない。回答した通りである。

組合：対立である。

法改正の主旨は希望する者全員の65歳までの雇用だ！

組合：会社は長期雇用の確保を大前提としていると言っているが、どういう意味か。

会社：長期雇用は、わが社が鉄道業ということから安全面からも重要である。

組合：今次交渉を開始してから情勢は変わってきている。高齢者の雇用について、国会の場で総理大臣は「高齢者雇用については、雇用と年金を確実に接続させ、無年金、無収入となる高齢者が生じないように希望者全員の65歳までの雇用措置をする法案を今国会に提出する」と言っている。間違いなく法改正されていくと考える。法案の成立を前に会社として制度を変える考えはないのか。

会社：法改正が明らかになった段階で法律に従って制度を設置することとなる。

組合：法改正を待つのではなく世の中の先を行って、制度を設けるべきである。良くなる制度ならば法律で設置してはいけないとなっていない。制度を設置し、改善すべきである。

会社：選択肢としてはある。

組合：聞くところよれば会社は、高齢者雇用安定法の改正について「労働政策審議会から厚生労働大臣に建議され、内容についても公表されて衣類が、法律において希望者全員の再雇用が義務づけられれば、当社もそれに従うこととなる。最近報道された法律案の内容によると希望者全員の再雇用の義務づけについては、老齢厚生年金の支給年齢引き上げに合わせて順次対象年齢を引き上げるとされており、もし法律がその形で施行されるのであれば、当社もその内容に合わせて順次対象年齢を引き上げていくことになろうかと思う」と言っているようだが、順次対象年齢を引き上げていくとはどのようなことか。

会社：法律が65歳までの雇用となるのか今の段階では分からないため答えられない。

組合：法律が変わればそのように制度を変えていくことなのか。

会社：現段階では、制度を示すことはできない。会社は現状の制度が適切であると考えている。

組合：順次対象年齢を引き上げていくとは、現在の雇用条件を適用して、年金支給までの雇用年齢を順次引き上げることとするのか。

会社：選択肢はいろいろとある。今は示すことができない。法律に従って経過措置を設けることができる場合もある。

組合：改正案の内容は、経過措置を設けなければならないとはなっていない。

会社：法律がその様にしなさいとなればそれに従うこととなる。

組合：経過措置なのだから経過措置を設けなくても良いではないか。

会社：今の制度が適切である。それをベースに考えていくこともある。

組合：適切な制度ではない。法律の主旨は65歳まで会社が面倒を見ていくことである。会社は、働きたい人が65歳まで全員働ける制度とすることを目指すべきである。法律に、経過措置が盛り込まれても65歳までの雇用を確保すること。

会社：法律に従って対応することとなる。

組合：J R東海の専任社員としての雇用条件はかなり高いハードルである。J R他社はこんなに厳しい基準はない。

会社：高いハードルとは思わない。

組合：J R東海の組合員は専任社員として21名が採用されない条件に当てはまる。現職の組合員は8名が雇用されない。法に従ってと答えているがなんとしても雇用条件の基準を残そうとしているのではないか。

会社：基準を残そうと言っているのではなく、現在の制度やあり方が適切であると考えていると答えたまでだ。

組合：厳しい基準である。基準の裏側には、J R東海労への組織破壊攻撃が見える。

会社：その様な事はない。会社としては適切に基準を設置し、運用している。

組合：法の主旨からすれば希望者全員が、65歳まで雇用されることである。総理大臣も言っている。会社の回答は極めて不満である。J R東海がリーディングカンパニーとして、社会の流れを先取りして社会貢献するために、直ちに65歳定年制の実施又は、専任社員の雇用条件を撤廃して65歳まで希望する者を雇用すること。また、8名の組合員が60歳以上雇用されない。法律が変わることから、これまでのカウントされたものをゼロにして労使で制度については議論すること。

以上