

業 務 速 報

NO. 848
2013. 2. 18
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 本橋 浩司

2013年度賃金引き上げ、夏季手当第1回団体交渉 要求獲得に向け交渉開始！ 会社には要求に応える体力がある！

2013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2,000円引き上げること！
- ◆基準昇給額の減額を撤廃すること！
- ◆基準昇給額を一律1,500円とし乗数4を完全実施すること！
- ◆夏季手当は基準内賃金＋補償措置額の3.5ヶ月支給！成績率の運用は公正・公平に行うこと！
- ◆社員・家族の努力に報いるため5万円分の「商品券」を支給すること！
- ◆65歳定年制の実施！
- ◆「経過措置」「専任V」撤回！専任社員の労働条件の改善！
- ◆「54歳原則出向」廃止！
- ◆その他、諸手当改善、職場問題の解決など！

本部は2月18日、2013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、会社は現時点での見解を述べました。

本部は「政府が進める景気回復策が企業だけのものであってはならない。今後、労働者には消費税増税、年金支給年齢の段階的引き上げ等の負担がかけられ、労働者や高齢者の生活は益々厳しくなることは明白である」「会社は社員の努力と今後への期待を含めて、今こそ賃金の底上げと待遇改善を行うべきである」「高齢者の雇用については、あらためて65歳定年制を求めると同時に、選別・差別することなく希望者全員を65歳まで雇用することを要求する」と強く主張しました。

一方、会社は「海外景気の下振れや国内のデフレの影響など、景気が下押しされるリスクがあり楽観視できない」とし、「当社の賃金水準は相当高い。ベースアップの合理的理由は見出しにくい」「夏季手当についても慎重な判断が必要」と見解を述べ、私たちの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。

＜組合の要求主旨＞

内閣府の2013年1月の月例経済報告は、「景気は、弱い動きとなっているが、一部に下げ止まりの兆しもみられる」とし、先行きについては「当面は弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策の効果などを背景に、再び景気回復へ向かうことが期待される」とされている。又、政府は今後緊急経済対策等を行うことで、2013年度の経済成長率を実質で2.5%と見込む等、景気の回復をはかるとしている。更に2013年度税制改正では、企業が雇用や賃金を増額した場合、賃金支払総額の増加分に見合う一定割合を法人税額から差し引く制度が施行されるなど景気回復に向けた対策が進められている。

しかし、これらの景気回復策が企業だけのものであってはならない。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。今後、労働者には消費税増税、年金支給年齢の段階的引き上げ等の負担がより強いられることになり、これによって労働者や高齢者の生活は益々厳しくなることは明白である。

J R東海の平成24年度第3四半期決算（連結）では、営業収益が前年同期比6.9%増の1兆1,995億円、純利益が前年同期比48.8%増の1,827億円を計上し、過去最高を更新した。一昨年の東日本大震災による大幅な減収から、ここまで利益を上げてきたのは社員の努力によることは言うまでもない。会社は社員の努力に対してしっかりと応えるべきである。

高齢者の雇用問題について、国は4月1日より『改正・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』を施行する。これは60歳定年後に継続雇用の対象者を選別できる仕組みを廃止し、希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務付けるものである。しかし、会社が昨年12月13日に提案した『専任社員の労働条件変更』では、「経過措置」を残し、更には「専任V」なる区分を新設するとしている。これは『改正・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』の趣旨に反するものであり、新たな差別の温床が生み出されることになる。これまでの「基準」に該当する者を選別し差別する仕組みをあえて残し、恣意的なボーナスカットを行うことでJ R東海労働組合員を職場から放逐し、「もの言わぬ社員づくり」を進めるための労務管理の道具であると考ええる。J R東海労は、あらためて65歳定年制を求めると同時に、選別・差別することなく希望者全員を65歳まで雇用することを要求する。

景気が低迷している中で、過去最高の業績を上げてきたのは社員一人ひとりの努力の結果である。会社は社員の努力と今後への期待を含めて、更に、日本経済の回復に向け牽引的な役割を果たすためにも、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盤となる。

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、労働条件の改善について、今団体交渉において誠意ある回答を行うこと。

＜会社の現時点での見解＞

我が国における経済について、内閣府発表の1月の月例経済報告によると、景気は、弱い動きとなっているが、一部に下げ止まりの兆しもみられるとされ、8ヶ月ぶりに基調判断が上方修正されている。先行きについては、当面は弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策の効果などを背景に、再び景気回復へ向かうことが期待される一方で、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっており、雇用・所得環境の先行き、デフレの影響等にも注意が必要とされている。一方で、日銀発表の平成24年12月の日銀短観においては、大企業製造業の業況判断指数が大幅に悪化するとともに、3ヶ月先も大きな改善は見込まれていない状況となっている。さらに、平成24年10～12月期の実質GDPは前期比年率0.4%減と3期連続のマイナス成長となっており、足元の経済指標は極めて弱い動きとなっている。

当社の経営状況について、平成24年度第3四半期累計の輸送状況は、前年同期の東日本大震災による減収との比較であることに加え、観光でのご利用が好調に推移したことから、新幹線の輸送人キロが前年同期比6.9%増、在来線の輸送人キロが前年同期比1.2%増となった。

今後は徐々に景気回復へ向かうことが期待されるが、新興国も含めた海外景気の下振れや国内のデフレの影響など、景気が下押しされるリスクがなくなっているわけではないことから、決して楽観視できるものではない。

したがって、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、漫然と業務をこなすだけではなく、業務全般にわたる低コスト化のより一層の徹底や効率的な業務運営体制の構築等に不断に取り組み、経営体力を更に強化していかなければならない。

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、会社発足当初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、既に相当高い水準にまで達している。

以上のような現状認識に立つと、既に相当高い水準に達している賃金について、ベースアップ等により更に底上げを図るべき合理的な理由は見出しにくいと考えている。また、夏季手当についても、第3四半期までの決算では大幅な増収となったが、極めて弱い景気の現状、決して楽観視できない先行きを踏まえれば、慎重な判断が必要であると考えているところである。

以 上

次回第2回団体交渉は、2月21日15：30からです。