

2015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スタート！ 会社には要求に応える支払い能力がある！

本部は2月25日、「2015年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第19号）に基づく、第1回団体交渉を開催しました。

団体交渉で本部は、要求趣旨について「物価上昇に賃金が追いつかず、さらに消費税増税、社会保険料率引き上げ等により、可処分所得が減少している。J R 東海労は、組合員の生活の質を維持・向上させるためには、大幅な賃金の引き上げが絶対に必要であると考え」「極めて好調な業績による収益が賃金として十分に反映されていない。これまでの利益は会社が内部留保として蓄積していることから、会社にはJ R 東海労の要求に応える十分な支払い能力がある」と強く主張しました。

一方会社は、「経済の好循環のため、企業による賃上げもそのひとつということとは承知しているが、経営状況や今後の見通しを基に、労使間で議論すべきもの」とし、経営状況については「収益・利益ともに堅調な数字を確保しているが、楽観すべきではない」としています。また「当社の賃金水準は相当高いレベルであり、2年連続でベアを実施すべき合理的・客観的理由は見いだせず、賃上げは極めて難しい。夏季手当についても慎重な判断が求められる」などとする現時点の見解を示し、私たちの要求を牽制する姿勢を明らかにしました。

J R 東海労の要求主旨と会社の発言要旨は以下の通りです。

< J R 東海労の要求主旨 >

内閣府の2015年2月の月例経済報告は、「景気は、個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている」としている。しかし、労働者が「緩やかな回復基調」を実感できる状況にはなっていない。これは、物価上昇に賃金が追いつかず、さらには消費税増税、社会保険料率引き上げ等が労働者に重い負担となり、可処分所得が減少しているからである。まさに、これが「個人消費などに弱さがみられる」原因である。J R 東海労は、こうした状況を改善し、組合員の生活の質を維持・向上させるためには、大幅な賃金の引き上げが

絶対に必要であると考える。

J R 東海の平成26年度第3四半期決算は、単体の営業収益が前年同期比102.2%となる9,882億円を計上し、昨年度を上回る増収となった。また、経常利益、純利益についても前年同期比でそれぞれ102.4%、108.9%という増益となった。しかし、この間の極めて好調な業績による収益が賃金として十分に反映されていない状況である。これまでの利益は会社が内部留保として蓄積していることから、会社にはJ R 東海労の要求に応える十分な支払い能力があると考ええる。会社は基本給を一律に6,000円引き上げ、基準昇給額の見直し、3.5ヶ月分の夏季手当支給、および諸手当など労働条件の改善を行うことで、要求にしっかりと応えるべきである。

会社は高齢者の雇用問題について、『専任社員の雇用に関する協約』の中に「経過措置」を残し、さらには「専任V」なる区分を設けている。これは、希望者全員が65歳まで働くことができないということであり、会社が雇用面、賃金面において差別を行っているということである。J R 東海労はこれを断じて許すことはできない。今春闘では、あらためて65歳定年制を要求すると同時に、社員を選別・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。また、その働き方についても、組合員の希望によって現職継続や出向を選択できるようにすることや、短時間、短日数勤務の実現を要求する。さらに出向組合員の労働条件の改善についても強く求めていく。

J R 東海労は以上の認識を踏まえ、2015年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求について、申し入れの通り要求する。

以 上

会社の平成27年度新賃金交渉第1回発言要旨は次ページを参照して下さい。

次回第2回団体交渉は、3月2日（月）13：00から開催します。

平成 27 年度新賃金交渉 第 1 回発言要旨

賃金交渉に際しては、言うまでもなく当社を取り巻く経済環境はもとより当社の経営状況、賃金水準など様々な観点から論じられるべきと考えています。

経済環境については、ご案内のとおり政府による見解や様々な経済指標の分析において、総じて緩やかな景気回復局面の中にあるとされていますが、先行きについては、米国をはじめとする海外での金融政策の動向や新興国の経済成長の鈍化の影響など、懸念材料も存在しており、現下の状況としては、むしろ景気回復を着実なものにする正念場にあるとの認識が多くを占めています。そのような中で、経済の好循環を継続させるための取組みについて政労使が合意に至っており、企業による賃上げもその一つに挙げられていることについては、会社としても承知しているところです。

一方で、挙げられた取組みは、賃上げに限ったものではなく賃金体系そのものや、さらには設備投資や人材活用等を含めトータルで検討されるべきものであり、もとより個々の企業において対応を検討する上では、足下の経営状況や経営課題、今後の見通しを基に、それぞれの労使間で議論し、個別に判断がなされるべきものです。

当社の今期業績については、第 3 四半期までの累計期間での決算では収益、利益ともに堅調な数字を確保していますが、これを所与のものとして持続性あるものと楽観すべきではありません。併せて、当社の社会的使命や固有の経営課題を考慮すれば、引き続き経営体力を可能な限り強化しなければならないことも明らかです。

さらに、毎度繰り返しになりますが、当社の労働条件、とりわけ賃金水準は世間相場と比較して既に相当高いレベルに到達しています。そうした中で昨年、貴側の強い要求も踏まえ、社員の士気昂揚を意図して 6 年ぶりにベースアップを実施した訳ですが、これを 2 年連続実施すべき合理的、客観的な理由は見出せません。

これら当社における事情を考慮すれば、世間の情勢に半ば呼応するかのごとく安易にベースアップといった形での賃上げを行うことは極めて難しいと言わざるをえません。また、夏季手当につきましても、そのベースとなる業績の反映のさせ方について、慎重かつ合理的な判断が求められるものと認識しているところです。

会社としては人材を最大の経営資源と捉え、その能力を最大限引き出すべく、これまで経営体力の強化に応じて社員の処遇を改善し、あわせて生産性を向上させてきました。すなわち賃上げとは、適切な原資を人材の能力発揮のために活かした使い方をす

ることであり、逆にそうしなければ、労使ともに不幸な未来を招くという結果になりかねません。今一度、労使でその認識を共有し、会社の将来を見据えた大局的な観点から賃上げの是非について真摯に議論するとともに、その他の労働条件に関する諸問題についても、幅広く意見を交わして参りたいと考えています。よろしくお願い致します。