

2016年度賃金引き上げ夏季手当諸要求第1回団体交渉 要求獲得に向け交渉スタート！ 賃金引き上げ、夏季手当、高齢者を 含めた労働条件改善等を迫る！

本部は2月23日、「2016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18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「法人税の実効税率20%台引き下げがされようとしている。しかしこの間、J R 東海等一部企業では、法人税の引き下げ分が労働者の賃上げにまわるのではなく、企業の利益として蓄積されるだけであった。29年4月には消費税率10%への再増税が予定されている。このままでは、労働者の生活は益々厳しくなるばかりである」「過去最高の業績を上げてきたのは組合員はもとより現場の社員一人ひとりの労苦の結果である。専任Vの廃止を含めた高齢者の雇用の改善及び65歳まで働くことができる労働条件の改善をすべきである。会社は社員の努力に応え、今度こそ賃金の底上げと待遇改善を行うべきである」と主張しました。

一方会社は、「中国をはじめとするアジア新興国の景気の下振れ、中国経済の減速、世界的な株安・円高が進行しており、景気の先行きは余談を許さない」「当社の社会的使命や固有の経営課題を考慮すれば、経営体力を可能な限り強化しなければならない」とし、「2年連続でベースアップを実施しており、さらに月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見出せません」として、鉄道事業という公共性の高い事業を理由に慎重な判断が求められると、現時点における会社の考えを示しました。

第2回団体交渉は、2月29日（月）13：00から開催します。

J R 東海労2016年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の主旨

政府は、デフレ脱却・経済再生と財政健全化をさらに前進させるため様々な政策を実施している。来年度は、特に、企業の投資や賃上げを後押しするための、法人税の実効税率20%台引き下げがされようとしている。しかしこの間、J R 東海等一部企業では、法人税の引き下げ分が労働者の賃上げにまわるので

はなく、企業の利益として蓄積されるだけであった。JR東海では、昨年、一昨年と僅かながらベア実施をしてきたが、業績に反するような僅かばかりのベアでは、組合員はもとより、現場で働く社員の生活の維持・向上は実現できないし、政府が考えるデフレ脱却、経済再生など絵に描いた餅にすぎないことへの補完である。にもかかわらず、29年4月には消費税率10%への再増税が予定されている。このままでは、労働者の生活は益々厳しくなるばかりで、経済は悪化の一途をたどり、結局JR東海の経営にも大きな打撃を与えることは、必然である。経済を立て直し、JR東海の好調を維持していくためにも、社員の労苦に応える賃金の引き上げや夏季手当、労働条件の改善が、現時点におけるJR東海のやるべきことであると考えている。

JR東海の平成27年度第3四半期決算（単体）では、営業収益が1兆308億円で前年同期比4.3%増、経常利益が4,286億円で前年同期比19.6%、純利益が2,940億円の前年同期比17.4%増を計上している。これはまたさらなる過去最高の更新である。この間組合が幾度も主張し、会社も認めていることであるが、ここまで利益を上げてこられたのは社員の努力によるものである。会社はこれまでおさなりにしてきた社員の努力の成果について、今年度こそしっかりと応えなければならない。そうでなければ社員のやる気は失せ、会社の未来は明らかに暗雲たちこめる状況となるであろう。そうならないためにも、組合員はもとより、現場で働く社員の声を代表する組合の要求をしっかりと受け止めるよう主張する。

さて、専任社員の制度の改善についてである。現在、この制度は希望する全社員が65歳まで働くことができない制度である。これは60歳定年後に、継続雇用の対象者を選別するための「経過措置」の導入により、専任社員の区分「専任V」というものを設けたためである。また、専任社員の労働条件が大幅な賃金の低下にかかわらず、社員と同等の労働条件で、体力、知力、気力が衰える高齢者に対する配慮がされていないため、働きたくとも働けない条件だからである。会社にとっても高齢者は、今後少子化で労働力不足を補う貴重な労働者である。希望者全員が安心して65歳まで働ける制度とするために、区分「専任V」を廃止し、体力と知力、気力に応じた職種や働き方の選択できる制度に早急に改善すべきである。

会社は、この間賃金の引き上げや期末手当を押さえ込んできた結果が、結局景気を押さえ込み、底なしの経済の低迷に拍車をかけていることを自覚すべきである。会社の社会的な責任を、ただ社内的に労務政策の締め付けで誤魔化してはならない。社会への貢献は、儲けた利益を社員への還元を通じて社会に返すことも非常に大切なことであると考えている。

繰り返すが、過去最高の業績を上げてきたのは組合員はもとより現場の社員一人ひとりの労苦の結果である。会社は社員の努力に応え、今度こそ賃金の底上げと待遇改善を行うべきである。賃金引き上げ、夏季手当、労働条件の改善等を要求の通り実現するよう強く求めるものである。

平成 28 年度新賃金交渉 第 1 回発言要旨

平成 28 年度の新賃金および夏季手当交渉を開始するにあたり、会社側の情勢認識を含め、基本的な考え方について申し上げます。

まず、我が国の経済情勢ですが、内閣府発表の 1 月の月例経済報告によりますと、「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」とされ、判断基調は 3 ヶ月連続で据え置かれました。先行きについては、アメリカの金融政策の正常化が進むなか、中国を始めとするアジア新興国等の景気の下振れが我が国の景気の下押しリスクとなっている事に加え、金融資本市場の変動の影響に留意する必要があるとされています。

足元では、中国経済の減速などのリスクが顕在化し、世界経済が変調をきたす中、世界的な株安・円高が進行しており、景気の先行きは予断を許さない状況といえます。

次に、当社の経営状況ですが、平成 27 年度第 3 四半期累計期間における輸送状況は、ビジネス、観光ともにご利用が順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 4.5% 増、在来線の輸送人キロが前年同期比 2.6% 増となり、運輸収入も堅調な数字を確保しています。

しかしながら、景気の先行きが不透明なことを勘案すれば、第 3 四半期までの堅調な状況が将来的にも持続す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。

労働条件については、この間会社としては人材を最大の経営資源と捉え、その意欲と能力を最大限引き出すべく、経営体力の強化に応じて社員の処遇を改善してきました。その結果、当社の諸手当を含めた賃金水準は、世間的に見ても既に相当高いレベルに到達しています。その上、昨年、一昨年と 2 年連続でベースアップを実施しており、更にこれ以上月例賃金や諸手当を改善する合理的、客観的な理由は見出せません。

また、夏季手当につきましても、第 3 四半期までの業績は堅調に推移していますが、先行きが不透明な経済動向や鉄道事業という公益性の高い事業を長期的な観点から営む当社の立場を踏まえれば、慎重な判断が求められると考えています。

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、そうしなければ、労使ともに不幸な未来を招くことになりかねません。こうした認識のもと、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、貴側が述べられた要求の趣旨なども踏まえ、その他の労働条件に関する諸問題についても、幅広く議論してまいりたいと考えています。

以 上