

2010年度賃金改訂交渉の集約にあたって

本部は3月31日17時、2010年度賃金改訂交渉を集約し妥結しました。本部は今賃上げ交渉において、①組合員一律ベア3,700円の引き上げ②基準昇給額の一律1,200円、「標準乗数4」の完全実施、現等級経過年数による減額の撤廃③配偶者の扶養手当の改善④専任社員の雇用条件・労働条件の改善⑤特殊勤務手当をはじめとした諸手当の改善⑥割増賃金の改善⑦夏季手当3.2ヶ月分の支給⑧休日出勤の解消と年休の完全消化⑨出向社員の労働条件の改善を要求し、6回にわたる団体交渉を重ねてきました。

会社は、3月18日、第5回団体交渉において、①定期昇給のみ実施＝ベアゼロ②夏季手当2.8ヶ月の回答を行いました。

この回答は、定期昇給は確保したものの、休日出勤などを含む組合員の日夜に渡る努力を考えると到底納得のいく回答ではありませんでした。専任社員の賃金をはじめ、諸手当の要求にも何ら応えることのない回答でした。特に、来年度から定期昇給の現等級経過年数による減額がはじまります。社会問題として格差社会が叫ばれる中、企業内でも格差をつくり出すもので、何としても撤廃させなければならぬ大きな課題でした。そして、夏季手当は、経営環境が極めて厳しいとして昨年同期2.95ヶ月から2.8ヶ月へ0.15ヶ月も下回るものでした。しかし会社の決算は、平成21年度第3四半期において1,331億3,500万円もの純利益を確保しており、一時金としての支払い能力は十分にあるはずです。本部は同日、定期昇給の現等級経過年数による減額の撤廃と夏季手当の要求満額支給の2点に絞り『再申し入れ』を行いました。

3月31日、本部は、再申し入れに基づき第6回団体交渉を開催し、平成22年度3月期の連結業績予想に変更はなく720億円の純利益が予想される中で「夏季手当の3.2ヶ月の満額支給」と「定期昇給における減額制度の撤廃」を強く求めました。しかし会社は、賃金については「再考する考えはない」とし、人事・賃金制度も「正しく機能している」との主張を繰り返し議論は平行線を辿りました。

また、今春闘において、多くの大企業の労働組合が経営環境の厳しさに「配慮」し、業績の立て直しに協力する必要があるとの理由からベア要求を見送りました。JR東海においても、JR東海ユニオンのベア要求1,000円、夏季手当要求2.9ヶ月分に示されるように、はじめから賃金交渉は困難を余儀なくされました。そして、JR東海ユニオンが回答日に妥結をしたことで、ますます交渉は困難を極めることになりました。

本部は、3月27日に開催した第9回中央執行委員会・代表者会議において、2010年度賃金改訂交渉における妥結の判断を本部に一任することを確認しました。

本部は、本日開催した第6回団体交渉の結果に踏まえて、持ち回りの執行委員会を開催し議論を行いました。その結果、多くの不満を残しながらも、これ以上の進展は困難と判断し結することとしました。

これまで支援・激励を頂いた組合員・家族の皆さんへ心から感謝申し上げます。ありがとうございました。

2010年3月31日
JR東海労働組合中央本部