

2012年度賃金引き上げ、夏季手当等交渉の集約にあたって

本日、本部は、2012年度賃金引き上げ、夏季手当、医療社員の初任給の新設について交渉を集約し妥結を通告しました。

今春闘を闘う諸情勢は、昨年の東日本大震災や台風によりJR東海も大きな被害を受けたものの、社員の努力によって、2011年度末では経常利益が2,460億円、対前年度比7.6%と上方修正、また単体でも2,260億円8.9%に上方修正することができ、決して賃金を抑制する条件下ではありません。

今交渉で、会社は「回答にあたって」の内容に見られるように、例年のごとく、ことさらマスコミなどで言われている経済の悪化懸念のリスクを並べて、組合要求を受け入れない姿勢に終始しました。特に、「他の労働組合がベア等の賃上げ要求を見送る情勢」と、労働組合の動向にまで踏み込み賃貸抑制の理由としているのです。ここに示されるように、会社は最初から労働者の利益など眼中になく、会社や役員の利益さえ確保できれば良いという官僚体質をより鮮明にただけでした。

平成24年度は、乗数4として2,400円しか昇給しない人が多く存在します。更にあと5年経つと昇給額が400円となる社員が出ます。昇給額の逡減により社員間に大きな格差を付け、競争を煽ることなど言語道断です。会社役員は高額報酬、一般社員は社内間賃金格差、こんなことが許されてはなりません。

会社は、二言目には「我が社の賃金、労働条件は世間と比べて高い水準にある」と主張しました。しかし、高い水準を維持してきていることが、ベアを実施しない理由には全くなりません。そもそもJR東海は、世間一般の定昇額よりはるかに低額です。企業による賃金抑制は、経済の低迷、デフレという悪循環を発生させています。

また、夏季手当も昨年と同じ2.9ヶ月とされました。会社は、業績については昨年とほぼ同等と認識しつつ、手当について業績連動ではないと強調しています。明らかに矛盾しています。

一方、来年4月に実施される政府の年金制度改正と合わせて、企業に対し65歳までの完全雇用が求められています。本部は、今春闘の最大の課題と位置付け、65歳定年制、又は専任社員の雇用条件撤廃による65歳までの完全雇用を制度化するよう強く求めてきました。会社の恣意的な不当なボーナスカットによって、専任社員への道を閉ざされた組合員の立場に立ち団体交渉に挑んできました。会社は「法律が変われば制度改正はやっていく」とするだけで、65歳までの完全雇用の実現という法律の趣旨に則した、積極的な姿勢を示すことはありませんでした。会社は常に制度を悪用した労働組合差別を画策していることに変わりはありません。引き続き、65歳定年制に向けた闘いが必要です。

私たちは、このような会社の姿勢を許すことなく、JR東海労働組合員はもとより、他労働組合員の支援のもと、会社回答に対する再申し入れをも行い、JR東海に働く労働者の切実な要求を実現させるために最後まであきらめずに闘ってきました。しかし、JR東海ユニオンの先行妥結をはじめ、連合など労働組合側の闘争の状況などを考え、今交渉において現状以上の前進を勝ち取ることは困難と判断し、2012年度賃金の引き上げ、夏季手当については交渉を集約することにしました。

今交渉は集約しましたが、65才までの完全雇用や労働条件など、更に残った諸課題については今後もしっかりとその改善に向けて、今後も社員を代表して皆さんの声を会社にぶつけ、現状を変えるために闘います。今回の交渉において、職場から共に闘いをつくり出してきた組合員の皆さんに敬意を表し、皆さんから頂いたご支援に対して、改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。

2012年3月26日

J R 東海労働組合中央本部