

賃金引き上げ及び夏季手当の妥結にあたって

本部は本日、2007年度賃金引き上げ交渉と夏季手当交渉を妥結しました。今春闘は新人事・賃金制度導入後はじめての闘いであり、好調な経営状況と5年連続ベアゼロであることに踏まえて、①組合員一律3,000円の賃金を引き上げること。②基準昇給額を1,700円に増額すること。③夏季手当を3.2ヶ月支給すること。④専任社員の労働条件を改善することなどを柱とした要求を掲げ、4回の団体交渉を開催し会社に要求実現を迫りました。

しかし、会社は、①飛行機や高速バスなどの対抗輸送機関との競争が激化し、日銀の利上げによる長期債務縮減への影響がある。賃金水準は高いレベルにあるのでベースアップとはならない。②昇格時昇給額を旧制度よりも大幅に引き上げている。定期昇給額のみを取り上げて比較するのではなく、制度全体でみるべきである。③期末手当については、夏2.7ヶ月、冬2.9ヶ月をベースに安定的支給を行っている。業績連動とは考えていない。業績が悪い時にベースを下回ってもいいのかという主張に終始し、私たちの要求に耳を傾けませんでした。また専任社員の賃金や「高齢者交番」「ハーフタイム」の導入などの労働条件の向上についても、「現行の枠組みが妥当」「制度の定着化が大事だ」と、これも私たちの要求には応えませんでした。

会社は3月15日、35歳ポイントの基準内賃金600円の引き上げ、夏季手当2.95ヶ月(2.7プラス0.25)という私たちの要求とはかけ離れた回答を行いました。本部は「持ち帰り検討」とし、3月19日再申し入れを行い、27日第4回目の団交を行いました。会社の姿勢・回答は変わりませんでした。

本部は今時交渉で、特にベースアップ、基準昇給額の増額にこだわりました。旧賃金制度では定期昇給額は、JR東海労組合員の平均で約6,800円でした。しかし、新制度では最高4,800円でしかなく、しかも昇格しないと4年目からは減額になるため、基準昇給額の増額は全組合員・社員の強い要求でした。さらに専任社員の労働条件の改善についても、唯一要求し、問題点を明らかにしつつ取り組んできました。しかし、再申し入れについても会社の姿勢が変わらず、不満ながらこれ以上の進展はないものと判断し、妥結することとしました。

ところでJR東海ユニオンは、会社回答に対して、席上妥結し、「会社回答を引き出した」「全組合員の苦労・強い想いに最大限応えるものである」と、会社を絶賛するコメントを発しました。さらに要求方式において、「基準内賃金を3,000円アップすること」とし、会社もこれに応えています。600円といえども、扶養手当や役付手当などに反映されれば、基本給はさらに低額に抑えられてしまいます。わずかなベアを絶賛し、養殖組合としての役割を見事に果たしているのです。

今後は、600円の配分交渉の闘いとなります。600円全額を基本給に反映させるように全力で取り組みます。この間の組合員の皆さんの支援・激励に感謝申し上げます。ありがとうございました。

2007年3月28日

JR東海労働組合中央本部