



J R 九州労働組

# 春闘情報

2018 年  
2月 22 日  
No. 4

九州旅客鉄道労働組合  
業 務 部  
発行責任者 中原 博徳  
編集責任者 宮路 享

＝第2回団体交渉＝

賃金引上げ要求

夏季手当要求

## ベースアップ実施に慎重な姿勢崩さず

中央本部は、昨日 9 時 30 分より、2018 春闘における第 2 回団体交渉を行い「2018 年度新賃金等の要求 (申第 11 号)」のうち、賃金引上げ要求及び「2018 年度夏季手当の要求 (申第 12 号)」について協議したが、会社は、基本給を底上げする「ベースアップ」の実施については、従来と変わらぬ慎重な態度を崩さないばかりか、夏季手当 (ボーナス) についても「慎重にならざるを得ない」とし、労使の主張は平行線を辿っている。

交渉では、組合側を代表して宮路業務部長が「この間も月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより、3 年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、要求の趣旨からすると十分な水準に至っていない。賃金実態調査でも明らかになっているように、我々がめざす必達目標賃金には、ほとんどの年齢層で到達していない。よって、今春闘においても、月例賃金の引き上げに徹底的にこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させていかなければならない」としたうえで、過日会社が発表した『平成 29 年度第 3 四半期決算』をもとに「営業収益、運輸収入、営業利益、経常利益で過去最高を更新し、通期の業績予想についても、総じて諸労働条件を改善できるだけの経営体力は有している」と主張。生産性三原則のひとつでもある『成果の公正配分』は当然のこと、賃上げは、もはや企業への社会的要請である」と主張した。また、2016 年度の企業業績は、全体として改善し、企業の利益の蓄積である「内部留保」も約 406 億円と、過去最高を記録した一方、利益のうち従業員の取り分を示す「労働分配率」は低水準が続いているとし、景気回復を本流に乗せ、経済の自律的な成長を実現していくためには「個人消費の回復・拡大による力強い内需の形成をはかることが大切」であり、そのためには個人所得の向上が不可欠である」と強く訴えた。

さらには、日本経済団体連合会 (経団連) が発表した『経営労働政策特別委員会報告 (経労委報告)』でも「3%の賃金引上げの社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる」と、積極的な賃上げに言及したことにも触れ「この背景には、政府からの要請に加え、好調な企業業績と深刻さを増す人手不足があるが、J R 各社においても、労働力不足を背景とした採用競争の激化で、人材の確保に苦慮しており、採用内定者の辞退やより良い労働環境等を求めている転職などが発生しており、『超売り手市場』と言われる雇用情勢のなかで、持続的な人材の確保と育成が喫緊の重要課題となっており、持続的に優秀な人材を確保できなければ、J R 産業に課せられた社会的使命を果たし続けることは困難となる」とし、人への投資が何よりも重要であることを改めて主張した。

また、「この間、各種増収施策に対しても、積極的に協力してきた。平成30年3月ダイヤ改正をはじめ、平成29年度下期効率化施策においても、かつてない大規模な施策により、組合員が悔しさのあまり涙を流すような施策も提案されてきたが、この間の貴側との協議経過も踏まえ、先日合意した。これは現場で懸命に働く組合員の理解や協力があつたからこそであり、健全で安定した労使関係の構築によって、株式上場をはじめ『成長と進化』ができたことを会社は決して忘れてはならず、この間の組合員の懸命な頑張りに対し、今度は会社が応える番である」と、この間の組合員の努力に対する成果の配分を強く求めるとともに、会社の誠意ある回答を要請した。

さらには「この間の組合員の努力に応える方策は、ベースアップの実施しかなく、それが会社に課された責務である。今春闘においては、4年連続のベースアップは勿論のこと、その金額にも最後まで徹底的に拘った闘いを推し進めていく。何よりも重要なことは、賃金の引き上げを継続し、この流れを止めないことである」と、改めてベースアップ実施を強く主張するとともに、会社に対し英断を下すよう求めた。

夏季手当については「昨年の年末手当交渉において、会社の第2四半期決算が過去最高を記録するなか、前年実績から上積みが図られたことは一定の評価はしつつも、未曾有の大災害となった『平成28年熊本地震』や『平成29年九州北部豪雨』、相次ぐ台風の上陸など、各地で甚大な被害を受けながらも、被災した線区の復旧をはじめ、JR九州の安全・安定輸送の確保のため、昼夜を問わず懸命に奮闘している組合員の努力に対する回答としては、到底納得できるものではなく、多くの不満が残った」としたうえで、この間の協議経過において会社は、夏季手当については下期の業績に対して評価することが前提との考え方を示していることからしても、支払月数が昨年を下回することは到底考えられず、過去最高の業績には、過去最高の支払月数で応えることが当然である」と満額回答を求めた。

また「55歳以上の社員については、日々の業務に加え、技術継承の取り組みを率先して行っており、このような頑張りを通じて会社の発展が支え続けられていることから、これらの取り組みに対して相応の加算措置を講じる必要がある」として、賃金が減額される55歳以降の社員に対する加算措置を強く主張したほか、嘱託再雇用社員及びパートナー社員への支払月数についても、「全社員の真摯な業務遂行により得られた成果の配分については、雇用形態に関係なく公平・公正に享受されるべきである」と、社員と同月数の支払いを求めるとともに「パートナー社員については4月1日以降、すべてのパートナー社員を無期雇用とすることで合意したが、社員との支払月数に相違がある嘱託再雇用社員及びパートナー社員の実態は、制度設計の違いがあつたにしても、納得できるものではない」と訴え、是正を求めた。

これに対し会社側は、この間の組合員の各種増収施策等への理解や協力に改めて謝意を示したうえで「会社の業績は好調ではあるものの、税制特例措置における『三島特例』が平成30年度で期限切れを迎え、今後の会社経営に大きな影響を与えることや、鉄道資産の減損会計処理により、今後減価償却費が増大することなど、会社を取り巻く環境は、より厳しさを増すことが想定され、先行きは不透明である」とし「ベースアップについては、会社の経営に多大な影響を与えることから、慎重にならざるを得ない」と賃上げに慎重な姿勢を示した。

また、夏季手当についても「今後も慎重に協議していきたい」と述べるに留まり、55歳以降の社員に対する加算措置や嘱託再雇用社員及びパートナー社員に対する社員と同月数の支払いについては「要求に応えることは厳しい」と否定的な考えを示した。

**笑顔あふれる暮らしを目指し 皆で取り組む2018春闘**