

### 申23号 2020年度賃金引き上げに関する申し入れ 20春闘 第1回目交渉で趣旨説明を行う!

要求項目

1. 基本給一律 6,000 円 (定期昇給を含まない) の引き上げ
2. エルダー組合員の基本賃金 6,000 円の引き上げ
3. 定期昇給 (昇給係数 4) の実施
4. 第二基本給の廃止
5. 今後 40 歳を迎える社員及び 40 歳代社員への調整給 1,100 円の導入
6. 回答時期は 3 月 13 日までとすること

満額回答を強く求める!

組合の趣旨説明

◆第3四半期決算において、単体決算は増収増益で、営業収益は 22 億円増加。そのうち運輸収入は台風 19 号の影響により、16 億円の減収となったが、関連事業収入の増加などにより、営業収益は 8 期連続の増収、かつ、第3四半期としては過去最高。一方、物件費の増加や台風 19 号の影響などによりすべての利益が減収減益。また、台風 19 号による被害額は、営業収益では約 180 億円、復旧費用では線路設備の復旧や長野新幹線車両センターの冠水による E 7 系 8 編成の廃車等に掛かる経費など合わせて約 285 億円を計上し、通期業績予想についても下方修正した。

◆内閣府が発表した 10 月～12 月期における国内総生産 (GDP) は、実質成長率が消費税増税の影響から前期比 6.3% の大幅減となった。その理由は、消費の基調が非常に弱いためであり、厚生労働省の勤労統計調査によると、1 人あたり平均の月額現金給与額が 322,689 円となり、6 年ぶりに前年を下回った。また、実質賃金指数も前年より 0.9% 減となり、2 年ぶりに前年を割り込んだ。このことは賃金の引き上げが物価上昇に追いついておらず、実質賃金の減少が続いた結果、節約志向が高まっている。

◆当社における利益剰余金は 2 兆 1,692 億円と言われている。さらに、利益などを従業員に還元したかを示す 2018 年度の「労働分配率」は 66.3% であり歴史的な低水準となっている。このようなことから企業による人材への投資は低い状況のままであり、この厳しい状況下だからこそ企業における利益をしっかりと社会に還元し、積極的に賃金引き上げを行っていくべきである。

◆2012 年 4 月から実施された人事・賃金制度では、子育てなど一番お金のかかる 40 歳代の賃金カーブは下落し、旧制度と現制度を比較すると、昇給額の差額は年間平均で 1,100 円となっている。このことからこの格差を調整する観点から、調整給を支給することを再度求める。

◆『いつ利益を還元してくれるのか!』が組合員の率直な思いである。会社としても回答において厳しい状況のみを並べ立てるのではなく、組合員の努力にしっかりと思い馳せ、私たちの要求に対し、満額回答を強く要請する。

会社の現状認識

■当社の基本給は、職責・職能・資格等級、さらに年齢に応じた生計水準等、様々な要素を総合的に勘案して決定している性格があるので、基本給改定を実施する場合においても、それらの要素を総合的に勘案しながら真摯な議論を行って決定していくことになる。

■経済動向で、2 月の月例経済報告では、生産企業収益は弱含んでいると示し、先行きは楽観視できない状況である。10 月～11 月期の実質 GDP 速報値では世界経済の減速に踏まえて消費税増税などの影響を受け 5 四半期ぶりにマイナスに転じている。

■今後の日本経済は、輸出企業などを中心に業績が悪化してくると景気が冷え込むリスクが懸念される。さらに、新型コロナウイルス感染症に関連して外出を控える動きも加速している。また、外国人観光客の旅行キャンセルも広がっており、中国でも部品の生産が滞り、製造業への影響も進みつつあるところ今後の経済の押し下げ要因となることは確実と考えている。

■第3四半期決算は定期収入は微増、台風 19 号の影響により運輸収入は減収となっているが、関連事業収入の増などにより営業収益は 8 期連続の増収である。一方では物件費の増加や台風 19 号の関係などもあり、営業利益、経常利益、純利益ともにすべて減収となっている。通期の見通しも、今回業績予想を下方修正してすべての利益で減収を見込んでいる。特に、営業利益は対前年で 298 億円の減収を予想している。この予想はコロナウイルスの関係は加味していないので、さらに下振れする可能性も考えられる。

■今後の営業費は、2030 年度の新幹線鉄道大規模改修引当金が毎年 240 億円程度発生する他、人件費も 2023 年頃には上昇基調への転換を見込まれている。中長期的な観点では、経営環境も厳しい状況であり、鉄道によるニーズそのものが減少していく要素がいくつもある。これまで 6 期連続で基本給改定を実施しているが、それに伴う賃金カーブの上昇、夜勤手当や通勤手当の見直しなどの実施、また、キャリア加算などによる人件費への影響、賃金水準等も含めて総合的に勘案し判断する必要がある。基本給以外の部分についても人件費に与える影響を踏まえてその実施の有無について慎重に判断する必要がある。また、世間動向も踏まえて突出感のないように留意すべき。

職場からのたたかいで満額回答を勝ち取り、20春闘を勝利しよう!