

業 務 速 報

NO. 1011
2016. 11. 2
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

2016年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉

5期連続最高益を牽引した 社員の苦勞に応えよ！ 年末手当の3.5ヶ月支給を！

本部は11月2日、2016年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉を開催し、会社から『申第11号』に対する現時点の回答を受け議論を行いました。

本部は、「5期連続の過去最高益の原動力は社員であり、現場の社員の苦勞があったからである。その苦勞に応えるということは、年末手当を3.5ヶ月分支給することである。3.5ヶ月分を出せない理由などどこにもない」と強く主張しました。会社は「社員の苦勞は否定するものではないが、最高益が出ていても樂觀はできない。期末手当は業績、世間水準、賃金水準、組合の要求等を総合的に勘案しながら決定していく」と、最高の業績であるにもかかわらず、社員の苦勞に前向きに応える姿勢は見せませんでした。現場の社員あつての会社であり、間違いなく社員が苦勞して稼いだ最高の利益です。本部は会社に、改めて年末手当3.5ヶ月分の支給と社員が納得しないボーナスカットは止めるよう強く主張しました。次回団体交渉は11月9日、会社回答が行われます。

「申第11号」に対する現時点での会社回答

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分とすること。

【回答】議論の上、決定する

2. 組合員が納得しない年末手当のカットをやめること。

【回答】成績率の増減適用については、公正・公平に実施している。

3. 回答は11月7日までに行うこと。

【回答】会社が適切に設定をする。

4. 支払いは12月1日までに行うこと。

【回答】会社が適切に設定をする。

会社と認識は一致！

「5期連続の最高益は社員の努力によるもの」

- 組合：会社の年末交渉のあたっての発言について、認識を確認したい。
- まずは何と言っても中間決算が5期連続の過去最高益であった。これは現場で必死に汗を流して働いた社員の苦勞の賜であると考え。会社は、当社を取り巻く外部環境は樂觀できない状況であるとしているが、そういう状況であっても好調を維持し、5期連続過去最高益を得られたのは社員の苦勞によるものである。その苦勞に応え満額回答すべきである。
- 会社：社員の努力、苦勞は否定しない。しかし、それだけで判断するのではなく、これまでの半年間の経済状況、今後の経済の見通しを見るならば、上場企業の減益などが現れてきていて樂觀できる状況ではない。
- 組合：経済が樂觀できない状況は、アベノミクスがうまくいかず、日銀も物価上昇目標を2年先送りするなど、厳しいという認識はある。しかし社長も記者会見で「今の段階でもビジネスの景気は悪くなっていない」と言っているし、会社は何年も厳しい厳しいと同じことを繰り返し言っているが、しかし実際はそういう状況でも5年連続過去最高益を出してきた。昨年はシルバーウィークがあったが、今年はそれがなくとも100%を維持しているし、それだけ現場の社員が頑張ったということだ。会社は慎重になりすぎである。
- 会社：予断は出来ない。景気は慎重になりすぎということではなく、樂觀できない状況である。ただ、そればかりが判断の要因ではなく、社員の頑張りと勘案して判断する。
- 組合：昨年、リスクと上積みをし算して引き算すると言っていたが、今年はどちらが上回るのか。
- 会社：単純に足し算、引き算ではなく、総合的に判断することになる。
- 組合：今後について、経営体力を更に強化したいとしているが、そのためには、社員のモチベーションを高めることが何よりも大切であると考え。
- 会社：もちろん大事である。
- 組合：高めるためには何が必要か。それは前年よりも上回るボーナスではないか。ベースアップだって1000円に過ぎなかった。モチベーションが下がった。ここは満額回答をしてモチベーションを上げるべきだ。
- 組合：他の上場企業でも前年を上回る傾向にあるが伸び率は低いと発言されているが、J R 東海の業績は前年を上回っている。
- 会社：年間臨給の企業はそうであるかもしれないが、そうでない企業は前年並みという認識である。
- 組合：J R 東海は前年を上回っているのだから前年以上である。
- 組合：中央リニア新幹線の建設や新幹線の大規模改修などが発言されているが、これらはあらかじめ予定されているものであって、これらがボーナ

スを抑える理由にはならない。

会社：施策を推進すると言うことで、ボーナスに直接関係するものではない。

組合：はっきり聞くが、昨年よりは上乗せするのか。

会社：ベースは2.9ヶ月である。そこから総合的な判断となる。

リアルサービスを笑顔で提供する社員を大切にせよ！

組合：今年度は、より質の高いサービスの提供として、現場では社員がどんなお客様にも公平に笑顔をつくってリアルサービスを実践している。モチベーションを維持できなければ笑顔も出てこない。日々努力していることに会社がどれだけ応えてくれるかと、社員は期待している。具体的な施策を実践している社員に、会社が応える具体的な方法がボーナスであると思う。

会社：社員の頑張りを否定するつもりはない。2.9ヶ月がベースで考えていく。

組合：中堅社員の家計の実状からすれば、教育費など月々負担がのしかかっている。一般的なデータでは、月々連続で教育費が減少しており、本来切り詰められないところを切り詰めるまでに苦しい状況がある。月々の賃金でまかなっていくべきところ、社員には様々な家計の事情で、ボーナスで補填したいという希望があることをわかっていただきたい。

会社：社員の賃金は十分に高い水準にあり、家計にゆとりはあるはずだ。2.9ヶ月ベースでの支給も安定性というメリットがある。教育費も、支給がいきなり100万も下がってしまうようなことがあれば、私学へ行かせることもできない。

組合：100万はあり得ない。認識が一致しない。

現場の社員の労働によってなし得た利益を、 現場社員に支給することは当然である！

組合：会社の賃金水準が高いというが、だから何なのか。もっと高めれば良い。世界一高くなれば良いと思っている。ボーナスも一般的には業績を反映し、業績が良いときは上げて悪いときは下げると言っているが、JR東海は業績が下がっていないのだから、一般的に上げてしかるべきであり、要求の3.5ヶ月を出すべきだ。

会社：リーマンショックのときに低迷の時期があったが、2.9をベースにしてきた。業績は判断の一要素である。

組合：会社は、中長期的な視野と言うが、上回る要素も大いにある。4年後の東京オリンピックも大きな要素である。外国からの旅行者も予想を上回るものがある。

会社：だいぶ先の話である。外国からの旅行者爆買いもなくなってきている。

組合：先の話ではない。準備に入っている。東京オリンピックに絡んで様々な

人が東京に集まってくる。政府は外国からの旅行者を倍に増やすと言っている。ただ長期的に向けてよろしくない問題がある。それはリニアの失敗である。だからリニアはやめるべきだと言っている。中期的にはオリンピックである。もっとポジティブに考えたらどうか。

組合：景気が思わしくない原因は、消費意欲が起きないからである。それは企業が金を貯め込んで、ボーナスも賃上げも低額に抑えているからだ。もっとお金を出さないと消費意欲は出ない。結局景気が良くなることはなく、会社の業績も下がることになる。

会社：利益を設備投資や税金で納めることによっても、景気に対する効果がある。

組合：それも良いが、何よりも直接景気を良くするには、消費意欲を上げることである。そのためにも満額回答である。

組合：J R 東海の役員報酬が平均で6100万円である。J R ではダントツである。それに比べたら社員のボーナスなど雀の涙でしかない。

会社：役員報酬と一時金は比較できない。

組合：現場の社員の労働によってなし得た利益を、現場社員に支給することは当たり前のことである。会社役員の破格な報酬に比べれば雀の涙でしかないが、現場の社員なくして会社の存在などあり得ない。会社は真摯に現場社員の労苦に応え、モチベーションを上げるためにも11月7日までに満額回答すること。

会社：要求は受けた。そのことも併せて検討する。

納得のいかないボーナスカットはやめること！

組合：ボーナスカットについて、夏のボーナスでは3名の組合員が納得いかないボーナスカットがされ、苦情処理会議を開催した。不当なカットはやめること。わざと喚呼を抜かしたり基本動作を手抜きしたりする社員はいない。社員はみんな一生懸命働いている。管理者に監視されて緊張すれば、稀に抜けることはありうる。そういう人たちが、事故を発生させたわけでもないのだから、カットしてはいけない。ボーナスは公正公平に実施しているというが、全く公正公平ではない。今回の冬のボーナスではこのようなことのないよう、強く主張する。

会社：公正公平にやっている。恣意的にやっているようなことはない。

組合：わざとやっているのではないのだからカットしないこと。

会社：わざとやっている社員はいないと思う。

組合：社員はしっかりとやっている。公正公平ではないから3名は苦情申告したのである。

会社：会社はそういう認識ではない。

組合：ボーナスカットは行わないことを、あらためて強く要求する。

以 上