

## 2017年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉 過去最高益を牽引した社員 の苦勞に今こそ応えよ！ 年末手当の3.5ヶ月支給を！

本部は11月1日、2017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17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、「6期連続の過去最高益は、年休も取れず、休日出勤も強要され働かされている社員の苦勞の賜である。要求の通り年末手当を3.5ヶ月分支給することがその苦勞に応えるということである。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「組合の主張は検討するし社員の苦勞は否定しない。しかし期末手当は業績、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。安定的ベースはあくまでも2.9ヶ月である」と、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、その社員の苦勞による過去最高の利益です。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8日、会社回答が行われます。

### 「申第17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。

## 増収増益、連続の最高益を期末手当に反映させよ！

組合：昨年より上昇と認識しているが、会社はどう考えているのか。

会社：安定的ベースを2.9ヶ月として、議論に踏まえて決定していきたい。

組合：総合的に決定するということか。

会社：そのとおりである。

組合：昨年は3.0ヶ月であったが、今期はそれを下回るような要素は何もないと考える。

会社：様々な事情を見て決定する。業績や今後の世間相場などである。1000円ベースアップしたことも考慮する。

組合：景気は緩やかに回復が続いている。会社は昨年も言ったことを繰り返しているが、楽観できる経営環境ではないと結局閉ざすではないか。

会社：そのとおりである。

組合：ベア1000円でも伸び悩んだ結果となった。一方でインバウンド需要による景気の好調は注目すべき点であり、今後も安定的に期待できるのではないか。

会社：回復基調が続くといっても、このまま続くとは限らない。楽観できる経営環境ではない。リスクはある。安定的支給ベースとして2.9ヶ月に加味して判断していく。

組合：GDP 5期連続上昇と伝えられているが、個人消費は上がってこない。これは会社にも影響することだから、ボーナスの上昇を通じて世間相場や景気を引っ張っていく考えには立てないのか。

会社：各企業それぞれ適切な賃金水準があると考え。度を超えれば経営が傾いてしまう。

組合：傾くような要求はしていない。3.5ヶ月の要求は決して高くない。切り詰めて要求してるぐらいだ。

会社：業績が悪化した時に安定した手当が保証されているのは安心できることだ。

組合：人件費が占める割合では、JR東海は低いのではないか。

会社：水準は充分高いと認識している。

組合：比率で言えば15%くらいである。JR東日本は30%くらいだ。

会社：把握してないので判らない。

組合：2.9ヶ月にこだわっているのも納得できない。

会社：4年連続でベースアップしている。広い観点で捉えれば全く変わっていないわけではない。短期的、中長期的な観点で検討していく。

組合：3.5ヶ月は社員がやる気を出せる最低ラインである。ベアが充分でない中、期末手当を期待するのは当然である。

会社：安心して業務に邁進して貰うためには、安定的に支給すべきであると考え。

組合：中間決算の経営協議会では、会社は抑制ぎみの発言をしていたが、現場

では、会社が発表した数字以上にお客様の動きを肌で感じて実感している。業績を賃金や期末手当に反映させることが、社員の意欲に繋がっていく。そうすれば業績の向上を実感しモチベーションを上げる。会社が目指しているものに近づくのではないか。会社の姿勢を見せるべきである。緊急で、大きな設備投資に迫られているわけでもないだろう。今こそ体力が十分な時に社員の努力に応えるべきである。

## **社員の献身的な貢献が安定輸送を実現している！**

組合：台風21号22号での、現場社員の苦労は並大抵ではなかった。ダイヤ回復のために深夜2時3時まで列車を動かして、翌日の平常運行に備えた。お客様との大きなトラブルが無かったのも、平時からお客様に対して真摯に対応しているからである。社員は、そのような苦労があつて会社の業績であると認識し、会社に期待をしている。

会社：社員の対応には感謝する。その努力は否定しないし、検討事情である。安定的支給ベースに加味して決定していく。

組合：東海道新幹線の夏季輸送では、一日の運転本数としては過去最多の433本を運転したというのも注目すべきだ。会社は常に適正要員を配置していると言うが、実際職場では人手不足感がある中で、社員は休日出勤を担って需要に応えたのである。

会社：加味していく。

組合：会社とは、業績の捉え方や景気動向の判断にかかる認識に大きな隔たりがあるようだ。要求を下回る要素はまったく無いというのが、組合側の認識だ。会社は「例年以上に当社起因による輸送傷害、労働災害等が発生していることをふまえる」としているが、どう関係するのか。

会社：総合的に勘案するので、様々な要素のひとつということになる。

組合：そう安々とは満額出せないと言うことか。

会社：気を緩めてはいけないという意味である。

組合：中間決算で会社も明らかにしているが、JRゲートタワー開業による収益は相当なものだといえる。加味していくのか。

会社：業績に反映しているから加味していく。

組合：平成29年度の業績予想も上方修正した。この先の予想もしながら、決定していくと考えるがどうか。

会社：総合的な勘案は、今後の見通しも踏まえて判断する。

組合：昨年も予想して加味して決定したのだろうが、実際は増収増益となった。はずれたのではないか。

会社：そう言われるとショックである。

組合：中間決算で増収増益、続いて期末手当交渉という時期を考えれば、過去最高益が反映されて当然である。

会社：ベースを基に加味していくが、経営は順調でありベースは盤石である。

## **社員が安心して働けるよう、 社員の期待に応じて満額支給すること！**

組合：世間水準より高いというが、世間の何処と比較しているのか。40歳代の上位500社にも入っていないようだが。

会社：様々な統計資料でいろいろと比較している。

組合：高い水準とは、どれぐらいのことを言っているのか。

会社：世間相場と比較してである。

組合：一番と比較したならば、低いということだ。

会社：実感がないとすれば認識してもらえてないということだ。

組合：世間の人たちが世間相場の水準を良しとしているわけではない。充分ではない。

会社：生活に困るような水準かといえば、決してそんなことはない。

組合：社員個人の生活は単純なものではない。結婚、育児、教育、病気、介護など世代ごとの事情がある。必要であっても、切り捨てたりもして生活している。そのバックボーンとして、賃金やボーナスがあるのだ。会社の言い方は、世間水準より上だから充分だろうと、我慢しろというようにしか聞こえないが、我々は我慢しないし、労働力を安く売っているつもりはない。

## **納得のいかないボーナスカットはやめること！**

組合：本人が納得できないようなカットは絶対に行わないこと。本人とすれば相当なショックと怒りで業務への意欲など無くしてしまう。

会社：公正公平に実施する。

組合：要求通り支給すること。

以 上