

業 務 速 報

**2017年度年末手当の支給に関する再申し入れ団体交渉
支払い基準は世間相場だけ!?**

夏季手当を下回る条件は何もない!

会社に独自性、主体性はないのか!

**6期連続最高益を上げた
現場社員の労苦に応えろ!**

本部は11月14日、申第23号「2017年度年末手当支給に関する再申し入れ」に基づき団体交渉を開催しました。

会社は、「再申し入れの年末手当の支給月数3.0ヶ月を撤回する考えはない」と回答しました。これに対し本部は「過去最高の業績、施策の結実、社員の並々ならぬ努力、夏季手当より下回る条件など何もない。結局会社は世間相場しか見ていないではないか。このような独自性も主体性もない会社では、日本一、世界一の会社にはなれない。現場で汗を流している社員を大事にしてこそ会社は発展するものだ。リニア建設がその要因にあるのなら、リニア建設など即刻やめるべきだ」と、支給の上積みを求めました。しかし会社は、例年と変わりなく「社員の長期雇用や業績の短期的変動に大きく左右されることなく安定的な支給を維持することが重要である。世間と比較して高水準の賃金であり突出できない。中央新幹線建設という施策も判断の一つの要素とした」と、組合の主張を受け入れませんでした。

本部は、このような会社の姿勢を認めることなく対立を確認し、持ち帰り検討としました。

申第23号（11月8日申し入れ）

2017年度年末手当の支給に関する再申し入れ

会社は11月8日、2017年度年末手当の支給について回答を示したが、その内容はJ R東海労の要求を大きく下回るものであり、現場社員の労苦にまたぞろ応えない姿勢を示した。

会社の業績は、第2四半期決算において6期連続となる過去最高の営業収益を計上し、純利益についても同様に過去最高を計上した。このように好調な業績を築き上げた原動力が現場社員の労苦にあることは言うまでもないし、それは会社も認めているところである。にもかかわらず、二言目には安定を強調し、将来のための蓄積ばかりを追う会社の姿勢に現場社員のモチベーションは下がる一方である。いったいいつになったら現場の社員の労苦が報われるのか、このままでは会社の危機とも言えるであろう。

このような状況を克服するためには、会社が社員の労苦に実をもって応えるしかないと考える。

従って、下記の通り2017年度年末手当の支給について再度申し入れるので、早急に団体交渉を開催し誠意をもって回答すること。

記

1. 支給月数を3.0ヶ月分とする年末手当の回答を撤回し、J R東海労の要求通り3.5ヶ月分の年末手当を支給すること。

【回答】

平成29年度年末手当については、11月8日に回答したとおりであり、これを撤回する考えはない。

《主なやり取り》

夏季手当を下回る理由は何もない！

組合：撤回する考えはないということだが、この団交の議論によって、その考えは変わることもあるのか。

会社：交渉によって変わることもある。

組合：ならば議論していくが、全く納得できない回答である。なぜ3.0という回答なのか。業績は6期連続最高益、施策も結実、そして社員の努力も認めている。これは会社の回答時の発言である。どこをどう見ても夏よりも下回る要素はない。なぜ夏季手当よりも下回ったのか。

会社：回答時の発言の通りである。社員の長期雇用が前提で、常に安定的な支

給の実施が何よりと考えている。冬は2.9ヶ月がベースであり、総合的に勘案してそれに0.1ヶ月上乘せした。

組合：会社の考えを考慮したとしても、夏季手当よりも下回ることはない。夏季手当を下回る理由にはなっていない。

組合：一般的に夏よりも冬の方が支給が多い。職場の人もそれを期待していた。何だ3.0かと、会社はみんなの期待を裏切った。

会社：去年もそうだが、夏よりも冬が多いとは限らない。

組合：会社の支給基準は、夏は夏、冬は冬、そういう考えで良いのか。

会社：業績だけではないが、夏は決算、冬は第二四半期が反映される。

組合：6期連続の過去最高である。昨年よりもプラスである。ならば、昨年と同じにはならない。まして夏よりも下げるなんて考えられない。

会社：判断要素は、世間との給与水準なども比べ、総合的に勘案し判断している。世間相場も経団連の発表によると夏季よりも冬の方が下がっている。

組合：世間相場が下がっているから、J R 東海もそれにならって下げたのか。

会社：そのような動向も考慮し、総合的に判断した。

組合：夏は会社の言うベースに0.35プラスされている。これはどのような理由でプラスされたのか。

会社：夏は夏、冬は冬であるが…

組合：夏も今も同じような状況である。夏は0.35プラスだったのに、なぜ冬は0.1しかプラスされていないのか。

会社：冬が低いときもある。総合的な判断である。ベアもあったので、昨年よりも額では上積みされている。

会社の支給基準は世間体だけか！？ 儲かった金はいったいどこへ？

組合：答えになっていない。結局会社の基準は、世間にならえということだけなのか、世間体だけで判断しているのか。

会社：事業の特殊性として景気に左右される。長期雇用を前提としているので、安定的な支給が大切である。

組合：景気に左右されるのも、社員を長期雇用しようとするのも、社員に安定的な支給をしようとするのも、他のすべての会社が考えていることだ。別にJ R 東海に限ったことではない。そういう中で他の会社は儲かった時には社員に回して、モチベーションを上げているのだ。J R 東海とはえらい違いだ。

会社：業績重視の会社とは違う。業績連動では、上がるときもあれば下がるときもある。下がっているときにも安定的な支給が大切と考える。

組合：J R 東海は、会社発足以来すべて黒字である。赤字になったことはない。ずーっと黒字を続けてきたこと自体もすごいことだと思うが、この6年は

過去最高益を続けてきている。儲けのレベル、比較のレベルが違う。であるにもかかわらず、二言目には安定が大事だ我慢しろと言っている。現場の社員が汗水たらして働いて、いくら業績が上がっても見返りが無い。儲かった分は会社が貯め込み、役員の平均6000万円の高額報酬に取られていく。

会社：役員報酬の話は関係ない。リーマンショックの時にも安定的に支給してきた。リーマンショックの時は減収だった。しかし2.9を維持してきた。業績が下がったときに連動して低い支給で良いのか。

組合：リーマンショックの時、会社は赤字になったのか。

会社：なっていない。

組合：ならば出すのが当たり前だ。安定だ安定だと言って、会社はどれだけ貯め込んでいるのか。

組合：景気の話があったが、今の景気は良いと発表されている。しかし、経済は停滞している。それは企業が労働者をこき使って得た金を、労働者に回さないで、企業が貯め込むばかりだからだ。金が回らないと経済は良くなる。結局そのツケは企業に帰ってくる。

会社：一企業で何とかなる話ではない。

組合：ある会社は、製品をひとつも作らなくても半年以上は会社が潰れないくらい金を貯め込んでいるらしい。JR東海は、列車が走らなくとも、いったいどのくらい持つのか。

会社：…内部留保は現金だけではない。

組合：会社は世間相場よりも高いというが、そういう認識はない。

会社：何をもってそう言えるのか。

組合：実感である。

会社：実感ではなく、何と比べて高くないと言えるのか。

組合：ならば、どうして高いと言えるのか、その根拠を示せ。

会社：205社の統計で70万とされている。

組合：JR東海はいくらなのか。

会社：明らかにする必要はない。

組合：明らかにされなければ高いか低いか分からないではないか。

会社：70万とされているのだから…

組合：JR東海はいくらか。

会社：明らかにしない。

組合：JR東海の労働者の質は高い。加えて中間決算も過去最高。1日433本もの列車を運転した。社員の苦勞からして3.0は納得できない。実感として3.0以上の働きをしてきた。期待に対する裏切りである。

会社：期末手当は、安定的ベースを維持し、社員の頑張りに応えるために0.1上積みした。

長年変わらない安定的支給ベースでごまかすな！ 判断基準に独自性、主体性はないのか！

組合：会社は執拗に安定的支給のベースを強調するが、そのベースとやらはいつできたものなのか。10年前くらいか。

会社：もっと前だと思う。

組合：20年前か。

会社：正確には分らない。

組合：夏が2.7、冬が2.9というベースについて、もう相当前から同じ数字ではないのか。20年前と比較して、今の会社の状況は相当変わっている。いったいいつまで2.7と2.9なのか。

会社：いつとは言えないが、現時点では2.7と2.9である。

組合：20年前と比べて、業績は伸び、体力も付いてきた。何でベースだけは変わらないのか。変えたらどうなのか。

会社：現在変える認識はないが、未来永劫このままということではない。

組合：そもそも安定的ベースなど認めてはいないが、会社が都合良く使うだけである。ならば、そもそもなぜ安定的ベースだけ長年変わらないのか、やはり、会社にとって都合のいい代物にしかすぎない。

会社：2.7と2.9の検証はしている。

組合：20年も安定、安定とお経じゃあるまいし、安定的ベースを認めているわけではないが、安定のベースも変えてしかるべきである。

組合：会社の判断基準は、まさに世間の顔色伺いである。

会社：世間に支えられている会社であるから、世間を無視できない。

組合：残念でならない。儲かっているし、施策も結実、社員の努力もピカイチ。しかし、世間が夏よりも低く回答しているから、うちも世間にならい低い回答か。J R 東海に独自性、主体性というものはないのか。世間体ばかり気にするような会社では、世間を超えられない。この会社を日本一、世界一にする気はないのか。

会社：もちろん良い会社にしたい。

組合：しかし今のままでは良い会社にはならない。それは社員のモチベーションが上がらないからだ。世界に通用する会社は、社員のモチベーションを何よりも大切にする。モチベーションを上げるには上積み回答しかない。

年末手当を抑制するリニア建設は中止せよ！

組合：リニア建設のために支給を抑えているのではないか。

会社：会社の発展のための一要素である。

組合：会社が貯め込んでいるその理由は、リニアが失敗すると思っているからではないのか。

会社：失敗する事業はやらない。

組合：リニアのために年末手当を我慢しろとはならない。それは、リニア建設は健全経営が前提だからである。

会社：健全経営が前提である。

組合：もしリニアのために手当が抑制されているとするのならば、リニア建設など、即刻やめること。

組合：組合員、現場社員は休日出勤などすごい苦勞している。

会社：否定しない。

組合：ならば上積みを検討すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。今後の対応については持ち帰り検討する。

以 上