

業 務 速 報

NO. 1118
2018. 11. 5
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 加藤 光典

2018年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉

過去最高益を導いた社員の 苦勞に満額回答で応えよ！ 年末手当の3.5ヶ月支給を！

本部は11月1日、2018年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉を開催し、会社から現時点の考えを受け議論を行いました。

本部は、「7期連続の過去最高益は、突然再開した一方的な休日出勤や年休の抑制、車掌業務の変更、自然災害時の協力等、組合員をはじめとす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應えるということである。3.5ヶ月分を出せない理由など何もない」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、世間相場、将来展望、社員の努力、組合の要求等を総合的に勘案しながら決定していく。短期的な動向ではなく、長期的に安定支給することが大事である」と、社員の苦勞に前向きに應える姿勢を見せませんでした。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、組合員への不当なボーナスカットを止めるよう強く主張しました。J R 東海労は、満額獲得に向けて粘り強く最後まで交渉をしていきます。次回団体交渉は11月8日、会社回答です。

「申第20号」に対する現時点での会社の考え

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. 組合員に対し、不当な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日までにを行うこと。
【回答】会社が適切に設定をする。
4. 支払いは12月3日までにを行うこと。
【回答】会社が適切に設定をする。

増収増益、連続の最高益を年末手当に反映せよ！

組合：支給額は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2.9ヶ月をもとにして考えている。四半期決算は昨年より良好であるが、業績や世間相場、会社の将来的リスク等を勘案していく。5年連続でベースアップしており、ベースに掛け算して累計すれば相当の上昇である。

組合：楽観視できない状況とは、どのようなことか。

会社：ビジネス、観光ともに順調に推移しているが、世界経済のリスクで日本経済の予測は難しいことから、楽観視できない。

組合：毎年毎年楽観視できないと言っているが、未来永劫にそう言うつもりなのか。楽観できるとすれば、どのようなものか。

会社：現在からは想像しにくい。人口減少などがあり、行け行けどんどんだった高度経済成長期とは異なる状況である。

組合：そのような中でも、会社は堅調に右肩上がりの業績ではないか。

会社：そのような環境の中で、様々なことを取り組んで業績をつくりあげてきている。

組合：7期連続の過去最高益である。7年間、楽観視できないと会社は繰り返し言って、組合の要求を抑えてきた。身近なボーナスに反映させて、社員の努力に応えられたい。

会社：組合の要求とは乖離があるのだろうが、近年ボーナスの月数はかなり上昇してきていると考える。

組合：ベア5年連続も加味して上昇しているということだが、ベアも組合要求とは、かけ離れているものだ。全く納得できない。他の企業では、ベアを抑えた分をボーナスに廻しているのである。

会社：いろいろな企業やパターンがある。基本給の期末手当の水準は非常に高いものであって、かつ極めて安定的に支給できていると考える。ベアを抑えているわけではないし、JR他社と比べても断トツの水準である。

組合：JR他社と比べても断トツなのか。

会社：高い方であると認識している。決して低い方だとの認識はない。

組合：国家公務員の年末手当について、人事院勧告が出ており昨年に比べてプラス0.05、約2万円の増額となっている。民間企業の水準をみて出されているものであり、民間企業の水準は上昇傾向であるといえる。マイナスの要素はなくプラス要素しかない。

会社：公務員と比較しても、高い水準である。

組合：台風などの異常時でも、現場管理者による出勤態勢に応じて、多くの組合員社員が協力をしてきた。

会社：職責を全うしていただいていると認識しており、感謝している。計画運休には多大な協力をいただいた。勘案していくことである。

組合：大きな不祥事も無かったのは、組合員社員が真面目に努力した結果であ

る。会社の信用に大きな貢献をしている。

会社：著しく信用を失うことはなかった。感謝の気持ちはある。

組合：去年との変化をいえば、新幹線車掌の業務の見直しや休日出勤の新たな発生、自然災害などである。去年と比べて、そのような状況でも社員が頑張っているということで、引き上げの要素は多くある。

会社：施策において、仕事の密度が一時的に濃くなった薄くなったとかは、あまり細かく見ていく事ではないと考える。

組合：在来線の新たなタブレット導入も、改善要求が出ているように実際にかかっている時間を付けるべきなのに、改善されず我慢して仕事をしている。不足の時間を、努力で補っているのである。リアルバリューサービスについても、手当が付くわけでもないのに、気持ちよく利用いただくためだと、努力して体現しているのである。

会社：それぞれの持ち場で、努力いただいているところは評価している。昨年と比較して良い悪いということではなく、一生懸命やっていただくのはこれからも変わらないのではないかと考える。

組合：会社は当たり前のように言うが、組合員社員は去年より頑張っているというのが組合の認識である。

会社：会社としては、今までも今年も変わらずやっていただいているという認識である。

組合：同じようにやっていたら7期連続最高益になどならない。社員一人一人が質を磨いて努力してきたことが、この数字に表れているのである。

努力に相應しい待遇こそ働きがいのある職場だ！

組合：経営協議会の中でも働きがいのある環境にするのが重要だと言われていたが、会社は社員の頑張りを認めるものとして、賞与で応えるのが、社員としては最も嬉しいのではないかと考える。

会社：高いボーナスをもらえば喜ばしいことかもしれないが、長い目で考えたとき安定的な支給を受けるのが社員の安心に繋がっていくのではないかと考えている。また、一定程度の水準に達している中で労働条件の向上を計る場合、別の切り口もあるのではないかと考える。

組合：組合の考え方と会社の考え方には、大きな隔たりがあると感じる。

会社：会社には何かあった時に、ボーナスも減らしましょうということが、社員が入社して退職するまで、やりがいをもって働くことに繋がるのかというと、会社はそうではないと考えるので、一定程度の水準でも、安定的に支給することが大事だと考えている。

組合：要求通りに支給できる体力はあるはずだと考えている。支給額を決定する要素は何なのか。

会社：業績、世間相場、将来性、景気の動向、社員の努力、不祥事がなかったかとか、その年にあったことの評価などである。良い人材に会社に入っ

て欲しいから、労働条件がどう適切か考え、周りの水準と比べ会社の水準を考えていく。全体が上がったからといって、もっと上げるかというものでもない。

組合：水準を上げれば、より人材を確保できるのではないか。

会社：バランスが大事である。実際、極めて低い離職率を実現している。

組合：高くしないと、他に取られるのではないか。

会社：毎年、周りを見ながら、高い水準のベア、手当を実現している。

組合：社員にもっと投資するべきである。

会社：この間のベア、賞与の累計を振り返ってもらえば解るように、水準は上がってきている。

組合：安定支給ベースだとして2.9ヶ月を認めているわけではないが、夏はベース2.7ヶ月で3.05だったから、プラス0.35。昨年の年末手当は3.0ヶ月だったからプラス0.1。この夏と冬の上昇率の違いは何か。

会社：結果としてそうだったが、安定支給ベースをもとに考えようということ、それが最低保証額というわけではないが、夏の上昇率で冬も同じようにというものではない。夏は夏、冬は冬で考えていく。

組合員社員が待望する3.5ヶ月満額回答を！

組合：会社は経営協議会で、新幹線を一日最高434本を走らせたことを、利用客のニーズに応えたこととして象徴的に表現していたが、それができたのは、それを担う社員がいたからだということを忘れないでもらいたい。

会社：設備面もあったからこそだが、言われたとおりのことだと認識している。

組合：今後、東京オリンピックまで社員も煽られることになると思われる。社員はモチベーションを維持していかなければならない。利用ニーズに応えることばかりに躍起になって、社員が疲弊してしまったら、結局期待に応えられないことになる。今、何をもって社員の待望に応えられるのかをしっかりと考えて、組合要求の3.5ヶ月満額回答されたい。また、成績率を理由としたカットを行わないこと。

以 上