

# 業務速報

## 2018年度年末手当の支給に関する 再申し入れ団体交渉

# 3.5ヶ月分を支給せよ！！ 7期連続最高益を上げた 現場社員の労苦に応えよ！

本部は11月13日、申第21号「2018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、年末手当3.5ヶ月満額獲得に向けて会社と議論しました。

会社は、再申し入れの年末手当支給月数3.0ヶ月は「撤回する考えはない」と回答しました。これに対し本部は「第2四半期決算で7期連続過去最高益は、現場社員の努力と協力があったからこそだ。2.9ヶ月ベースで安定的支給というのは、年末手当を抑制するための言い訳である。あくまでも、今年の業績を上回ったのだから上積みをするべきである。夏季手当よりも下回る3.0ヶ月という回答により、組合員・社員の期待を大きく裏切った」と強く迫りました。しかし、会社は「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る。5年連続のベアを基礎に月数を乗じれば相当の額になる」などと主張しました。

本部は、「7期連続の最高益は社員の苦勞の成果である。組合員・社員は、新幹線車内業務の見直し、自然災害に対する計画運休、休日勤務発生など会社の施策に対応してきた。そのために日々、業務に対するスキルアップや健康管理など、労働者としての質も高めてきた。昨年同様の3.0ヶ月では『業務に一層精励することを強く期待する』という会社の気持ちは組合員・社員に通じない。再考し満額支給すること」と3.5ヶ月の支給を求めました。しかし、会社は要求を受け入れず、本部は対立を確認し持ち帰り検討としました。

## 申第21号（11月8日申し入れ）

### 2018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、2018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JR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7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。

今年度は、大阪北部地震や、度重なる大型な台風などの自然災害に遭いながらも、このように好調な業績を築き上げた原動力は、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。これでは、今まで頑張ってきた現場社員の労苦が、いつになったら、報われるのだろうか。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ほかないと考える。

従って、下記の通り2018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、JR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30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》

### **連続増収増益、業績予想上方修正で、会社施策にも懸命に協力したのに、なんで昨年と同じ3.0ヶ月？**

組合：3.0ヶ月という会社の回答であったが、職場の社員はがっかりしている。

頑張っても報われないのかと、モチベーションが下がっている。昨年と同率であるが、7期連続の増収増益であり、上乘せすべきである。

会社：3.0ヶ月～3.0ヶ月で年間通して変わっていないと言うが、ベースアップを5年連続で行ってきており、基準額掛ける月数の額となる。月数は同じだが、基準額が増えている。ベースが上がっているのだから、同じにするなら月数を減らすこともありだが、そうはしていない。総額が上がってい

るのも見てもらいたい。高水準となっていることは、理解いただいているのではないか。

組合：11月8日の回答がオープンとなって、それを見た職場の人の思いは「がっかり」だ。10人中8人は「冗談じゃないぞ」という感想である。そのような声に、会社はどのような感想を持つのか。

会社：去年以前も含めて、社員の方にはそれぞれの持ち場で頑張ってもらい、業績は伸びている。しかし、業績のことだけでなく考えて、3.0ヶ月である。組合側の言う「期待感に達しなかった」という意見はあろうかと思うし、要求との乖離があるのはわかる。

組合：上積みがないことががっかりなのである。

会社：ベースアップをしてきているではないか。

組合：ベアは別である。掛ければ上がるのはあたりまえのことではないか。がっかり感を会社はなぜ受け止めようとしないのか。しょうがないということなのか。

会社：広く世間を見渡せば、相当高い水準であると考ええる。2万人の社員に支給することは巨額になるのであり、がっかりしているのなら残念なことである。

組合：ベースアップをしてきていると言うが、物価高でマイナス感がある。がっかり極まって仕事にも影響する。やる気を喪失して、ささいなミスにも繋がっている。

会社：会社としては、そこは承服しがたいところだ。

組合：休日出勤が復活するような状況に不満がある中で、去年と同じなのは信じられないと落胆している。とりわけ、新幹線車掌は一人一人が増収に努力してきた。

会社：社員一人一人がそれぞれの持ち場で頑張っていた。

組合：会社は第2四半期決算で、増収増益を明らかにし、業績予想の上方修正を行った。業績予想のうえに、それを修正するほどの好業績となったのである。現場の社員は、それぞれの職場で仕事を通して身体でそれを感じている。それが、期末手当に反映されるだろうと期待し待望していたのである。しかし会社は、昨年と同じ3.0ヶ月という回答で大きく裏切ったのである。

社員は日々の業務に真面目に取り組み、自ら努力してスキルアップし労働者としての質を向上させてきた。その点もしっかり見るべきだ。

会社：会社は優秀な社員が辞めずに長く働いてもらうためにはどうしたらよいかということも、日々考えている。

組合：自負を持って働ける会社とは、働きにしっかりと応えてくれる会社だと思えるよう、回答を考え直されたい。

## **組合員・社員は未来永劫に会社にいるわけではない！頑張った成果に報いる時は、今しかない！**

組合：7期連続の好業績であり、短期的な変動に左右されるとは思えない。3.5ヶ月分を支給する体力は充分あると考える。

会社：近い将来でさえ、何があるかわからない。

組合：会社はずっとそれを言っていれば、ずいぶんと楽なことだ。上積みしない言い訳になる。昨年3.0ヶ月で、この間、業績は上がり、車内業務の見直しがあり、休日出勤が復活した。社員はたいへん協力している。3.01ヶ月とか3.02ヶ月とかも、考えられなかったのか。

会社：3.0ヶ月が回答である。

組合：上積みの要素があるではないか。将来の不安があるから我慢しろというのは、全く納得がいかない。世間の動向はどうなのか。支給額は上昇しているのではないか。

会社：上昇傾向だとは思いますが、個別には判らない。

組合：回答は3.0ヶ月、要求は3.5ヶ月だ。絶対上積みしないのか。

会社：しない。

組合：1万円プラスとかも考えないのか。

会社：3.0ヶ月と回答したとおりだ。

組合：年末手当3.0ヶ月で、優秀な人材確保ができるのか。

会社：回答については公表もしており、考えていただけることができると思う。

組合：会社は回答時に「業務に一層精励することを強く期待します」としたが、上積みがないようでは、会社の期待に応えるような気にはとてもならない。

会社：そもそも3.0ヶ月と保証しているわけではない中で、3.0ヶ月支給することを受け止めていただきたい。

組合：3.0ヶ月で充分だという考えなのか。

会社：高い水準である。

組合：今年度はダイヤ改正から大きな変化が職場にあった。それに懸命に対応してきたのだから、これでは納得いかないという声が出るのは当然だ。組合員・社員の前向きの姿勢が後ろ向きになってもいいのか。会社は、将来がどうのこうの言うが、組合員・社員は未来永劫に会社にいるわけではない。限りある期間の中で奮闘しているその成果に報いる時は、今しかないのである。頑張っているときに相応の待遇をするべきだ。

会社：回答の通りである。

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