

業 務 速 報

NO. 1173
2019. 11. 5
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

2019年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉 増収・増益、安定輸送を牽引した 社員の苦労に満額回答で応えよ！ 3.5ヶ月分と、専任社員にプラス5万円支給を！

本部は11月1日、2019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、「上期の増収増益、過去最大の営業収益の業績は、旅客需要に応じた業務やサービスの提供、ゴールデンウィーク10連休やRWC輸送、自然災害時の協力等、組合員をはじめとする社員が苦労して牽引したものである。要求の通り年末手当を3.5ヶ月分、さらに専任社員にプラス5万円を支給することが、その苦労に応えるということである。出せない理由など何もない」と強く主張しました。会社は「社員の頑張りを評価しないわけではないが、期末手当は業績、世間相場、将来展望、景気など様々なことを加味して決定していく。社員の苦労は否定しないが、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、消極的な姿勢に終始しました。第2四半期決算で明らかになった過去最高益は、組合員をはじめとする社員の苦労の賜です。本部は会社へ、改めて満額回答を求め、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6日、会社回答です。

「申第11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。また、専任社員にはプラス50,000円を支給すること。

【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・公平に実施していく。

3. 回答は11月7日（木）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2日（月）までに行うこと。

【回答】会社が適切に設定をする。

社員の努力、専任社員の努力を評価せよ！

組合：第2四半期決算を見たが、会社は年末手当をどの様にかんがえているのか。

会社：まだ判らないが、業績はごらん頂いたとおりで、増収増益で、上期の順調な分を上方修正している。しかし、10月を見てみると計画運休の1日だけで30億円の減収があった。下期の動きも見て、年末手当は決定していく。

組合：台風19号の影響があったとはいえ、ラグビーW杯もあり昨年より利用者は増えているというのが、現場の実感だ。新幹線ではどの列車もグリーン席が半分以上埋まっている。

会社：上期は確かにそうであった。

組合：外国人の旅客が増え、英語による対応もしなければならなくなっている。

会社：新幹線、在来線でもそのとおりであることは認識している。

組合：対応していることについて評価し、年末手当は昨年より上げること。

会社：評価をしていないわけではない。接客方も変わるわけであり、社員が相当の準備や努力をしていることは感じている。加味する要素の一つだと考えている。会社の業績と社員の努力や頑張りに加えて、景気動向も考えていかなければならない。良い景気動向ではないと考えている。

組合：我が社を利用頂いている方々は、かなり良い動向にあるのではないのか。専任社員にプラス5万円は、考えているのか。

会社：検討はする。専任社員の賃金水準は高いと考えているが、どの様な考えで要求されたのか。

組合：基本給が下がっている一方で、同じ業務を担っている。専任社員用行路があるわけでもなく、時短されているわけでもない。感謝を形で現せば、今後、専任社員になられるかとも増えると考え。高齢者雇用を改善することに繋がる。もうちょっと頑張ってみようという気持ちにもなるではないか。

会社：このような要求が昨年はなかったのに、今年あるのは、そのような声が多いということか。

組合：そうである。また、高齢でも経験豊富な専任社員は、職場で信頼されており、働き続けて欲しいという思いが強い。しかし、例えば乗務員なら、体力低下や、タブレットやスマートフォンを使用する業務の高度化、英語対応など、若い人以上に努力をしていかなければならない。これからも仕事を続けられるだろうかという不安を持っている。モチベーションを維持してもらうには、努力に対するプラスの評価が必要だ。そもそも労働条件を改善していくべきであるし、給料が半分ということはボーナスも半分ということだから、5万でも安いくらいだ。

会社：英語対応は、どのような勉強をされているのか。

組合：自分でやっているかたもいるし、訓練もある。しかし、若いかたと違って、なかなか頭に入っていないし、何度やっても覚えられなかったりで、冊子を手作りしたりしている。なんとか若い人についていこうとしている。旅客からすれば自動放送のほうが良いのではないかという声もある中で、努力している。設備にかわって人がやっているのだから、会社は人に投資して然るべきである。

会社：専任社員が、同じ業務で、対応しなければならないことも増えているから、そこに報いよということか。

組合：その通りである。そもそも基本給が低いこともある。検討すること。

増収増益、連続の最高益を年末手当に反映せよ！

組合：中間決算が出たが、組合とすれば去年と比べてプラス要素はあってもマイナス要素はないと考えるが、会社はどのように考えているのか。

会社：2期を見ればそうかもしれないが、10月だけみれば前年を下回っている。この先のことも見なければならない。

組合：計画運休で30億円の損失と言うが、その前後はたいへんな乗客数であったというのが実感である。それらを見込んで通期業績予想の上方修正を行ったのではないのか。

会社：上方修正は上期の実績を反映したものであり、30億の損失分を下期で稼げなければ、年間で減になる。このように自然災害によって予測できない減収がやってくることもある。

組合：会社としては体力を鍛えてきたのだろうから、影響ないと考える。堅調な業績をボーナスに反映させるべきである。

会社：安定支給をしていくことが良いと考えており、業績が上がったら上げろ、業績が下がったから下げろとなるのか。

組合：そんなことはあるわけがない。何度も聞いた会社の詭弁だ。

組合員社員が待望する満額回答を！

組合：インバウンドは堅調であり昨年よりも増加している。国内では地方でも外国人の旅行者が増えている。減っていくことはないと考える。台風については、立ち上げが速かったのは社員が対応力を発揮したからであり、今後、社員にインバウンド対応や自然災害対応での対応力強化をさらに期待するなら、年末手当に加味する要素である。

会社：社員の努力は加味していく。

組合：台風19号の翌日の立ち上げがスムーズにできたことを、会社はどのように評価しているのか。

会社：社員に頑張っていただいたおかげだと考えている。

組合：マイナス要素はないということだ。プラス要素しかない。どれだけプラスするのか。

会社：確定できない。

組合：国家公務員の年末手当については、6年連続で増額となっている。世間水準は上昇傾向である。この先のことも見なくてはならないなどと言うが、リニア中央新幹線建設を理由にボーナスを下げるとはならない。

会社：それを理由になどとは言っていない。先のことも考えて決めましょうということだ。

組合：それは理由にならない。

会社：輸送量が上回ったとか増収の話はしたが、そのようなことは言っていない。

組合：引き続き経営体力を可能な限り強化すると言っているが、社員に払う金を渋るということは認められない。再度訊くが、年末手当についてどのように考えているのか。

会社：増収しているし、頑張っているし、安定支給ベース2.9ヶ月を下回ることは考えられない。

組合：2.9ヶ月のベースなど認めていない。社員の生活も考慮すべきである。消費税10%に上がったこともある。生活水準を上げることで余裕ができ、良い仕事出来るようになる。社員のモチベーションを揚げようとは思わないのか。どうしたら揚げれるだろうかとか考えないのか。もっとも解りやすいことではないか。

会社：もっとも判りやすいことであるが、会社としては長い目で見て、安定的に働くことができることも見てもらいたいと考えている。

組合：中堅で辞めていく人もいる。この会社における労働に対して、その価値が低すぎるからだ。せめて、一時金ででも埋め合わせをするべきである。社員が頑張って業績を上げたこと、社員の努力で台風後を立ち上げたこと、景気が良くないとは言うが多くの利用があるという状況で、マイナス要素は一切無い。今年は、GW10連休輸送、RWC輸送なども担った。満額回答しかないということだ。3.5月分、専任社員にプラス5万円を支給すること。不当な年末手当のカットを行わないこと。

会社：検討して回答する。

以上