

業務速報

2019年度年末手当の支給に関する 再申し入れ団体交渉 3.5ヶ月分と専任社員にプラス 5万円を支給せよ！8期連続最高 益を上げた社員の苦勞に答えよ！

本部は11月13日、申第18号「2019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ヶ月分と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8期連続過去最高益は、現場社員の努力と協力があってこそだ。経営協議会でも明らかになったように、昨年の業績を上回ったのだから上積みをするべきである。GW10連休輸送やRWC輸送、自然災害対応などで協力してきたにも関わらず、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。6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、「8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、業務に対する自己研鑽や健康管理などに努力し、会社の施策に対応してきた。そのために専任社員も相当の努力をしてきた。昨年同様の3.0ヶ月では『社員が一層奮起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ヶ月分と専任社員にプラス50,000円支給を求めました。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。そして、持ち回り執行委員会でこれ以上の前進は困難と判断し、11月14日15時、2019年度年末手当交渉について会社に妥結を通告しました。

申第18号（11月6日申し入れ）

2019年度年末手当の支給に関する再申し入れ

会社は11月6日、2019年度年末手当の支給について回答をしたが、その内容はJR東海労の要求を大きく下回るものであり、職場で汗水垂らして働く社員の苦労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8期連続となる過去最高の営業収益を計上し、純利益も過去最高であった。

組合が、2019年度年末手当団体交渉でも主張してきたが、今年度は9月から10月にかけて度重なる大型台風などの自然災害に遭ったにも関わらず、好調な業績を築き上げることができた。それは、職場で働く社員やそれを支える家族の苦労や支えがあったことであり、そのことは会社も認めているところである。しかし会社は二言目には安定を強調し、職場で働く社員の苦労に応えることなく、将来のための蓄積ばかりを追う姿勢である。そして本日、組合の要求とはかけ離れた回答を行った。このような会社の姿勢に組合員はもとより、職場で働く社員のモチベーションは下がる一方であり、そして転職を考える社員が後を絶たない状況を引き起こしている。

このような状況を克服するためには、会社が職場で汗水垂らして働く社員の苦労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2019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。

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、及び、専任社員にはさらに年末手当とは別に50,000円を支給すること。

【回答】

令和元年度年末手当に関する会社の見解は、本年11月6日の団体交渉において説明したとおりであり、全ての社員が一層奮起することを強く期待して、年末手当の安定的支給ベースである2.9ヶ月分に0.1ヶ月分を上積みし、3.0ヶ月という回答内容としている。繰り返しになるが、今後の経営環境を見通すと国内景気には様々なリスク要因が存在しており、決して楽観できる状況にはなく、また期末手当は業績給としての性格は勘案しつつも短期的な変動に左右されることなく安定的に支給すべきと考えている。貴組合からの再度の要求があったところだが、以上のことからこれに応じる考えは無い。

《主な議論》

連続増収増益、業績予想上方修正、会社施策にも懸命に協力したのに、なぜ昨年と同じ3.0ヶ月なのか？

組合：再申し入れに対する回答を受けたが、どれだけの社員が受けとめられるのか。この間、ずっと3.0ヶ月が続いているが、会社の利益は上がっている。社員は納得しない。若手には転職を考えていて行動を起こしかねない人もいる。乗務員養成をしても辞められていったら会社には大きな損失だ。一時金で奮起を促すべきではないかと考えるが、3.0で変わらないのでは頑張ろうという雰囲気も出てこない。

会社：会社の業績は上がっている。3.0でも受け取る額は増えているはずだ。頑張ってもらったので、1.0を上積みしたということだ。

組合：ベアがあったからだというのが、格差が生じている中で、試験になかなか受からない人もいる。また3.0かという失望感しか湧いてこない。

会社：一人ひとりを見ればそういうこともあるかもしれないが、会社は全体を見ている。

組合：400円の定期昇給ではとても感じられない。10年以上頑張っても試験に受からない、年休も入らないなど不満が渦巻いている中で、期待感も喪失した社員には、一時金しかないではないか。

会社：どのような世代の人が転職を考えているというのか。なぜそのような考えになるのか。

組合：30歳前後の人たちだ。仕事が過酷になっているのに、給料は上がらない。手当は定額になるとされ、一方的に休日出勤をさせられ、年休は入らない。

会社：どのように改善すれば良いというのか。

組合：まずは、3.5ヶ月満額回答するよう考え直すことだ。

会社の不誠実な回答が現場社員を失望させ、若い貴重な人材を流出させてしまうことに繋がる！

組合：本社では職場でモチベーションが下がっていることが解っていないのか。

会社：ここで聞くぐらいであるが、全社で共有しているわけではない。

組合：ラグビーワールドカップ輸送、自然災害対応に協力してきたが、こんなことでは東京オリンピックの協力はできないという声大きい。愛知万博の時には3.1出したではないか。社員の協力に対する会社の誠意を見せるべきだ。

会社：月数に表れないから、会社の考えが伝わらないということか。

組合：数字が上がらなければ伝わらないのだ。ここで中堅社員が辞めていった

ら、来期の輸送はおぼつかない。人手不足で倒産する会社もあるぐらいだ。真摯に考えないといけないところだと考える。

会社：月数に表れなくても、社員の頑張りは認めている。同月でも金額は上がっている。

組合：会社の業績は過去最大であるとか見込みも上方修正すると発表しているではないか。台風で30億円損失したというが、社員の協力によってスムーズな立ち上げができたのであり、もう半日延びたら15億円損失したということだ。その分を年末手当に反映するべきではないのか。

会社：だから0.1上積みしたのである。

組合：そういうのが会社の詭弁だというのだ。新幹線の車掌が悲鳴をあげているのである。外国人観光客の対応など、全て対応できるわけではない。業務の質が非常に濃くなっている中で絶望感を持たざるを得ない状況だ。にもかかわらず、7年間連続、3.0ヶ月だ。

会社：ベアは6年間連続実施した。

組合：ベアは関係ない。これ以上、職場から離れていく社員の姿は見たくないという想いだ。一方で、その分を専任社員が頑張ってカバーしているという実態なのである。専任社員に5万円プラスという要求に関して全く言及がないのも不満だ。今年は去年とも全く違う。ゴールデンウィーク10連休輸送の好調は、天候に恵まれたからだ会社は言うが、社員が頑張ったからだ。ラグビーワールドカップ輸送も、外国語に慣れていない中で訪日客に誠心誠意で社員は対応したのである。

会社が社員の頑張りに応える機会は多くない。年末手当はその一つである。そういうところで応えなくてはいけないのではないのか。

会社：応えたつもりである。

組合：ここで手を打たなければ人材が流出していく一方である。このところ運輸系統で出勤遅延の事象が増えている。疲弊しきって起きられないのである。それでも社員は頑張っているのだ。

会社：3.5出したら出勤遅延が減るとでもいうのか。

組合：減ると考える。やってみるべきだ。我々をめぐる一般的な状況も見逃せない。例えば、我々をはじめとする一般家庭の可処分所得は下がっている。少子化に現れているように教育費は増大し、ベアは上がっているといっても相殺されてしまう。我々が良い労働を提供するには、良い生活レベルを無視することは出来ない。様々な負担を抱えている中で、期末手当は大変重要な要素だ。上乘せは考えないのか。

会社：考えは変わらない。

組合：若手が去っても構わないのか。現実になったら、悪印象の残る期末手当になる。今年、あれほどの仕事をやりきって、それを期末手当の数字に残して良い印象の記憶に残る期末手当にしたいと思わないか。それでも考えは変わらないのか。

会社：一層奮起していくことに繋がっていくと考えている。

組合：専任社員だけでも考えないか。一層より一層、奮起されているのである。

会社：回答の通りである。

組合：職場の切実な声をしっかりと伝えたいつもりだが、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