

2020年度年末手当再申し入れ団体交渉

現場社員の怒りを会社につける！ ローンを払えない社員に責任を持て！ 2.2ヶ月は精一杯な回答と逃げる会社

会社は11月11日の2020年度年末手当第3回団体交渉において、わずか2.2ヶ月の支給と回答しました。これはJ R 東海労の要求を大きく下回るものであるとして、その場で2020年度年末手当の支給に関する再申し入れ（『申請第19号』）を提出しました。

本部は、再申し入れに対する団体交渉を11月17日に開催しました。低額回答に対し、現場で働く社員からは「ローンを返すのが精一杯」「あまりにも少なすぎる」「今までと同じ仕事をしていて納得いかない」などの意見が吹き荒れていました。本部は、このような意見を会社につけてきました。

今団体交渉において主に、役員報酬10%カットに対して、社員27%カットについて、安定的支給ベースの会社の恣意的解釈について、リニア建設を優先の姿勢について、多額な内部留保金の使い方について、組合の主張、社員の意見を会社につけてきました。また、本部は「せめて慰労の意味を込めて10万円でもプラスせよ」と主張しました。

しかし会社は、理由ならざる理由を並び立て、屁理屈・恣意的解釈を主張し、頑なな態度を変えることはありませんでした。

全てにおいて議論は対立し、本部は持ち帰り検討することにしました。

『申第19号』の要求

今回の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、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。

【会社回答】

令和2年度年末手当に関する見解は、本年11月11日の団体交渉において説明した通りであり、日本経済の動向、当社を取り巻く大変厳しい環境や経営状況、世間相場に加え、貴組合の要求の趣旨などを踏まえて検討した結果、2.2ヶ月分という回答をしており、これを撤回して貴組合の要求に応じる考えはない。

《主なやりとり》

役員→株主→社員の優先順はおかしい！

組合：「これを撤回して貴組合の要求に応じる考えはない」と回答したということは、結論が出たということか。今日の議論はどうなるのか。

会社：1回会社の考えをお伝えしているので、申し入れに対する回答が「応じる考えはない」であって、議論しないということではない。

組合：仮に妥結しなかった場合、J R 東海労組合員にはボーナスを支給するのか。

会社：支給しない。

組合：この場合は何に基づくのか。協定なのか。

会社：協定である。

組合：仮に、2.3とか2.4ヶ月の回答がされた場合、他の組合が2.2ヶ月で妥結して協定を結ぶのだから、組合別に支給月数が変わるということか。

会社：そんなことはない。

組合：その場合の扱いはどうなるのか。

会社：再度、他労組に提案する。

組合：役員の報酬が10%カットという話を前の団体交渉で行ったが、その後、もう少し返納しようという議論は社内でやったのか。

会社：今、発表している以外にはない。

組合：議論すらやらなかったということか。

会社：わからない。1月までは返納ということ。

組合：役員報酬は10%、社員は27%カットで差をつけていることは、役員は承知の上でのことか。

会社：27%というのはボーナスだけのこと。年収ベースにすると10%に達

しない。6ヶ月の給与と昨年の3ヶ月で合計9ヶ月になり、今年は2.2ヶ月なので8.2ヶ月になる。9ヶ月と8.2ヶ月を比べると、約9%で10%もいかない。役員報酬も給与なので、その10%と社員の9%ということで、27%カットという認識はない。

組合：前にも話したが、年収のレベル・桁が違う。

会社：役員報酬が高いのは、そういうものである。新入社員と国鉄採用の給与が違うということと同じ。

組合：違うとしても微々たるもの。年収は3桁で、300万円か600万円かの差である。

株主配当は75円から65円に下げたが、割合としては約13%減だ。社員の27%に比べたら甘い。

会社：社員は9%減。株主よりは良い。半期で13%だから通期で増えることではない。前半は実績、後半は予測に基づいて配当している。期末に変わるかもしれない。

組合：社員よりも株主が優遇されていることには違いない。

会社：株主配当はこの期間で、ボーナスは後ろの半年に対するもの。見るところが違う。見るところが違くと、数値は違ってくる。夏の賞与はまだ何も決まっていない。

組合：見るところが違うと言っても、我々は結果で判断している。

安定的支給ベースの解釈を歪めるな！

組合：安定的支給ベースという言葉はまだ使うのか。

会社：消えたわけではない。今回は、あれ（黒字基調）をベースに考えなかった。金輪際、この言葉を使わないとはならない。

組合：それはそうだ。良いとこ取りだ。儲かったときには安定的支給ベースで抑えて、損したときは安定的支給ベースは関係ないとして減らすのだ。

会社：下げる幅が少しなら安定的支給ベースだが、今回は極端である。

組合：交渉で「何かあった場合に支払うための安定的支給ベース」と言ったのではないか。

会社：そんなに大きなことを想定して言っていない。

組合：会社は「赤字になったら下げても良いですか」と言ったじゃないか。赤字になったから安定的支給ベースは関係ないとなれば、「ちょっと待てよ」となる。

会社：考えは今言った通り。

組合：誤魔化すな。

会社：誤魔化してはいない。

組合：2019年度と2018年度の交渉記録を見ても言っている。JR東海労ニュースでも明らかにした。会社は見ているだろう。

会社：お伝えしている通り。

組合：輸送量が回復し、黒字に戻った場合に、安定的支給ベースとの差額は支払うのか。

会社：その時に考えるだろう。

組合：会社の交渉委員が代われれば「聞いていない」となるのだろう。

会社：来年の年末手当のことは一切考えていない。

一体何を検討したと言うのか！

組合：「貴組合の要求の趣旨などを踏まえて検討した結果」と回答したが、一体何を検討したのか。我々からすれば、全て無視されたという考えだ。結果２．２ヶ月だから、そう言わざるを得ない。

会社：もっと低くなる可能性があったところを、いろいろな労働組合から生活の話とか趣旨を頂いたので、その話を前提にどの水準にするかは当然検討した。何もしないということではない。

組合：低くすることを考えていたのだろう。いくらで考えていたのか。６日の回答のときは２．２ヶ月よりも多く、低くするために回答日を延ばしたのではないのか。

会社：ＪＲ西日本と比べたら高い。

組合：「他社は他社」と言ってきたのは会社だ。

会社：他社のことも見ないといけない。

組合：ＪＲ東日本も２．２ヶ月だが、赤字はＪＲ東海よりも大きい。

会社：ＪＲ東日本がどういう考えで決めたのかは分からない。

組合：人件費も赤字もＪＲ東海よりも大きい。それで２．２ヶ月というのは、現場社員からは「もう少しがんばれば出せる」という意見だ。

会社：ＪＲ東日本のことは分からない。

組合：数字から判断しても、もっと出せる。

厳しいならリニア建設はやめろ！

組合：２．２ヶ月の理由は「日本経済の動向、当社を取り巻く大変厳しい環境や経営状況、世間相場」なのか。

会社：そうである。

組合：当社を取り巻く大変厳しい環境とはリニア建設のことか。

会社：東海道新幹線のこともある。

組合：これだけ厳しいと言うなら、リニアは止めちまえ。今が絶好のチャンスだ。そうすれば満額支給できる。

会社：別の話である。

組合：別の話になるわけがない。２．２ヶ月と一緒の話だ。

会社：別の話である。

組合：リニアの投資が桁外れに高いから、ある程度収入があっても、リニアに取られてしまい、人件費に回す金がないんだろう。

会社：リニアは別会計でやっている。

組合：リニアはやめろ。

ローンを払う余裕はない！

組合：「ローンを払ったらほとんど残らない」と若い社員が泣きながら話していた。

会社：気持ちは分かる。

組合：残る人はまだマシ。マイナスになる人もいる。

会社：いるかと思う。

組合：その人に対してどうフォローするのか。払えなくなったらどうにもならなくなる。

会社：貯金とかは。

組合：サラ金に手を出すしかないだろう。もし、サラ金に頼る社員が出たら、会社の責任だぞ。

会社：どういうローンを組んでいるかというのもある。

組合：子供が大学に行っている人は、半年で5～60万円も学費を払う。負担は大きい。払えなければ退学するしかない。そういう人に対して、会社は責任がある。フォローしなければならない。

会社：厳しいと思う。

組合：そう簡単に言うな。死活問題だ。どうするのか。安定的支給ベースを前提にローンを組んでいる。それが崩れた。前回の団体交渉で言ったことが現実になった。

会社：…。

組合：会社は「年齢に達したら社宅を出ろ。家を買え。それには保証している。家を買えるくらいの金を出している。大丈夫だ」と言ってきた。そういう社員は貯金がない人もいる。「しょうがない、社宅を追い出された」となって無理してローンを組んだ。目に見えている。

会社：生活給の意味もあるが、賞与の割合はしれている。

組合：違うだろう。

会社：会社は精一杯の回答をした。

組合：それでは足りない。そもそも、2.9ヶ月を前提でローンを組んでいる。会社は言ってきたことをひっくり返している。安定的支給ベースについては、他労組もJR東海労と同じことを言っている。勝手に解釈を変えるな。

会社：「最低保証」とは言っていない。

組合：最低とは、安定的と同じことだ。ならば「不安定支給ベース」と言え。この間、過去最高益を何年も更新してきて、安定的支給ベースを楯に利

益を社員に還元しなかった。その利益はどこに行ったのか。

会社：ベアは7年やってきた。投資もやってきた。

組合：投資するならボーナスに回せ。投資で失敗してきているのではないのか。

会社：安全対策もしっかりやってきた。脱線防止など。ベースアップや定期昇給も社員に回す金である。

組合：定期昇給で還元しているということ自体がおかしい。ベアなら人件費が上がることは理解できる。定期昇給だけで人件費が上がるというのか。

会社：昇給するのだから上がるに決まっている。

組合：人件費総額のことを言っている。それはまやかした。それでも人件費は上がるのか。

会社：上がる。

組合：昇給しても、一番年上の方は退職していなくなり、新入社員が入る。

会社：バランスはある。

組合：バランスはあるが、人件費総額はさほど変わらない。

会社：上がる、下がる、変わらないのパターンがある。200人辞めて600人入れば違ってくる。

組合：そういう場合もあるが、人件費はそう変わるものではない。退職者と入社する数が同じと仮定すれば、年齢の階段を1つ登るだけのことだ。退職する人は、給与はもらえない。

役員はヌクヌクするな！

組合：世間相場を見たと言うが、全体ことなのか、同種業界のことなのか。

会社：いろんなものを見ている。絶好調のITと比較してもしょうがないので、似たような業界を見ている。航空とか鉄道とか、コロナのダメージが似たような業種とかを見ている。

組合：日本経済はどう見ているのか。

会社：数字的には、戻りつつあるのではないか。良くなってはほしい。

組合：これからどうなるのか。そこを予測しているのでないか。

会社：同じ比率で前に進むというわけではないし、10～12月は下がると報道されている。新聞を見る限り、同じペースでは上がらない。アメリカやヨーロッパに比べると、日本の数字は悪い。

組合：ワクチンの臨床試験で9割以上が有効とされたみたいだが、将来展望も明るくなるのではないか。だから、ボーナスも出せる状況だ。

会社：厳しい。

組合：厳しい、厳しいと言ったところで、いつになっても厳しい。3.05ヶ月出していたときも厳しいと言っていた。

会社：あのときは…。

組合：絶好調でも厳しいと言っていた。二言目には、安定的支給ベースが必ず

出てくる。良いところ取りだ。

コロナで社員ががんばっていることは認めているな。

会社：はい。

組合：それに対して、慰労の意味でプラスを出せ。

会社：がんばっているのは承知している。それは2. 2ヶ月に含まれる。

組合：話にならない。先程は、生活のために2. 2ヶ月にしたと言ったではないか。

会社：11日の回答の時に「社員のがんばり」と言った。

組合：今日の説明と全然違う。それと別に慰労金をプラスすることで、職場の社員の気持ちが変わってくる。

会社：年末手当は申し上げた通り。

組合：「考えましょう」とはならないのか。

会社：気持ちは分かる。

組合：最低でも10万円プラスすれば、ローンは返せる。

会社：それはできない。

組合：職場でハレーションが起きている。非現業でもあるのではないのか。
「何で2. 2ヶ月なんだよ」と。

会社：我々も同じ当事者だから。

組合：当事者なんだから、出さないといけない。みんな生活を抱えている。役員だけがヌクヌクしている。役員は10%ではなく、もっと返納すべきだ。

会社：役員報酬とボーナスは違う。社員は $8.2 \div 9.0 = 9.1\%$ になる。

組合：役員も社員も同じような率だ。これでは社員は頭に来る。役員は最低50%減にせよ。

会社：額は全然違う。

組合：それは当然だ、桁外れにもらっているからだ。役員のカットは来年1月までか。

会社：1月まで。

組合：4月までなら、年収の10%になる。

会社：減額するならまた言うのでは。

組合：減額がなければ4分の3だ。10%の4分の3だ。社員の方が減額率が多くなる。

会社：役員は9ヶ月、社員は半期の話だから6ヶ月。

組合：これは頭に来る。みんな納得しない。

会社：…。

組合：これでは感情的になる。

会社：…。

組合：2. 2 + α もないということか。

会社：ない。

組合：新幹線はかなり乗っている。GoToかもしれないが。10月の輸送量

は出ているのか。

会社：ハッキリした数字は出ていないが、体感よりは少ない感じはする。

組合：輸送量の回復は予定通りなのか。

会社：4、6、8月はまだ先なので、予定通りかどうかの話ではない。

組合：業績が良くなれば、2. 2ヶ月の不足分は出せるのか。

会社：年末手当は後ろの業績の話。今後は来夏の話。

組合：来年の6月までの間で、業績が回復し、手当を出すこともあり得るのではないか。

会社：新しい手当ということか。

組合：そうだ。

会社：理論上あり得る。賃金規程で年2回となっているのではないか。

組合：規程に則らなくても良い。

会社：規程に則ってやらなければならない。

組合：要求を出してはいけないとはならない。

会社：団体交渉をしなければならなくなる。

組合：やれば良い。

会社：そのような考えはない。仮定の話をしてもしようがない。

組合：先程も言ったが、ローンを払えない社員に対し、どうフォローするのか。家を手放すか、サラ金に走るかになってしまう。

会社：銀行に相談してほしい。

組合：銀行がダメと言ったらどうする。そんな生易しいことではない。

会社：…。

組合：健全経営で会社は「然るべき給与も支払う」と経営協議会でも言ってきた。組合には2. 2ヶ月は然るべき給与という認識はない。

会社：給与は払っている。

組合：ボーナスも然るべき給与のうちだ。給与さえ払えばボーナスゼロでも然るべき給与ということだな。

会社：給与は払っていて、ボーナスは交渉して、業績とか世間相場とかを考えて支給している。

組合：これでは、健全経営とはいえない。然るべきボーナスを払っていない。世間相場は低いところに合わせている。

会社：同じような業種を参考にしている。

組合：全産業では、冬のボーナスは昨年よりも13%減という報道があった。仮に平均の13%に合わせるにしても、もっと出すべきだ。

会社：コロナの影響を同じように受けている航空業界とか、運輸業界とかを見て決定している。全体の平均を参考にしているわけではない。

組合：コロナ禍でも普段通りに仕事をしてきている。ほとんどの社員がリモートワークだとか休業だとかはなかった。飛行機が飛ばなくて休業してボーナスが減額されてもやむを得ないと思うが、鉄道は日常通り運行している。

それが現場の意見だ。

会社：航空業界のように一時帰休や、給与60%は、当社ではやっていない。

普段の業務をしているから給与に手を付けることはしなかった。

組合：それだから、安定的支給ベースということになるのではないか。

内部留保からの支払はできるはずだ！

組合：内部留保で自由に使える金は限られていると言ったが、ボーナスに対しても使おうという検討はしたのか。

会社：検討しても始まらない。自由に使える金しか出せない。

組合：その金が6,700億円あって、ボーナスを出すとしても一部だ。

会社：そこから検討してスタートした。

組合：検討したということか。

会社：普段からしている。6,700億円の中の2,000億円は借金。社債、コマーシャルペーパーの発行、法人税の支払い、投資に回すべきお金を現金で持っていなければならないとか、収入が少ないので基本的には資金流失になる。何でもかんでも自由に使える金はない。

組合：その中に、ボーナスも入れるべきという考えを言った。

会社：借金してまでも払えというのか。

組合：そうだ。

会社：業績に応じて支払うべきの賞与が決まってくるのではないか。

組合：だから、内部留保ということになる。2.2ヶ月が精一杯なのか。精一杯ということはないだろう。余力はある。3.5ヶ月出す体力はあると言ったではないか。役員が50%返せば、社員の痛みが分かる。役員はたったの10%、社員は9%もか、である。これが余力だ。

会社：ご意見は…。

組合：上積みもないのか。

会社：はい。

組合：検討の余地もないのか。持ち帰り検討するのか。

会社：そのような考えはない。

組合：リミットはいつか。

会社：20日までに妥結しないと、12月10日の支払いに間に合わない。

組合：支払いが遅れる場合、どうやって所属組合が分かるのか。

会社：2-4協定。

組合：裁判などで、会社は「所属組合は不知」と言ってきた。不知ということはある得ないということで良いのか。

会社：現場の管理者では分らない。

組合：現場のことではなく、本社なり幹鉄事なりが不知と言っているのだ。

会社：裁判のことは分らない。2-4で分かる。

組合：あー、そうやって逃げるのか。全てにおいて対立。

組合：専任社員に対しては50,000円を出せ。結婚が遅かった人は、子供が今頃大学に通っていて大変だ。

会社：確かにそういうケースはあるでしょう。

組合：大学をクビになったらどうするのか。授業料を払えなく中退して、お父さんはどこの会社か、JR東海なの、となったら笑われ者だ。

会社：そういうことで。

組合：対立。持ち帰り検討する。

以 上