

業 務 速 報

NO. 1240
2020. 12. 22
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

申第20号 コロナ禍に於ける社員の努力に報いる慰労金の支給に関する申し入れ

申第21号 無利子貸付制度に関する申し入れ

について、会社は団体交渉を開催しないのは不当だ！

会社は2020年度年末手当の支給について、わずか2.2ヶ月の支給と回答しました。この低額回答に対し、現場で働く社員からは「住宅ローンなどの返済ができるのか」「生活設計が大幅に狂い、将来に不安を感じる」などの意見が吹き荒れていました。本部は、このような意見が職場にあると各地方本部や組合員からの報告をうけ、現場で働く社員の切実な声を会社に知ってもらうために、慰労金の支給についてや無利子貸付について申し入れを会社に提出しましたが、会社は団体交渉も開催せずに窓口回答を連絡してきたので、団体交渉を開催しないことに強く抗議しました。。

申し入れの内容と会社回答などについては、以下の通りです。

『申第20号』

コロナ禍における社員の努力に報いる慰労金の支給に関する申し入れ

コロナウイルス感染症は終息が見えないどころか、11月以降は第3波に入ったといわれるほど感染が拡大している。組合員・社員はコロナウイルス感染症に対する有効な治療薬もワクチンもない中で、感染の危険性を感じながらも休むことのできない、その意味においては医療従事員等と同じく感染の危険をはらんだ業務に日々就いている。

しかし会社はこうした組合員・社員の努力に全く報いることをしていない。本日支給された会社発足後最低の年末手当に会社の姿勢がよく示されている。

J R 東海労は、コロナ禍においても業務に就く組合員、社員の努力に報いるために、下記の通り、慰労金を支給することを要求するので、早急に団体交渉を開催し誠意をもって回答すること。

1. 全ての社員・専任社員・シニア契約社員に対して慰労金として、一律10

万円を支給すること。

2. 支払いは2020年中に行うこと。

【会社回答】

当社は指定公共機関としての社会的使命を果たし続ける必要がある。

新型コロナウイルス感染症の影響下において、社員が安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力していることは理解するが、現下の状況において新たに慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

『申第21号』

無利子貸付制度に関する申し入れ

本日、2020年度年末手当が支給された。しかし、2. 2ヶ月分という過去最低額の年末手当を手にした組合員からは、支給額があまりにも少ないことに落胆の声が上がっている。これまで過去最高の決算を更新し続けてきた会社は、「安定的支給ベース」を盾に期末手当の支給を抑え込んできた。そしてコロナ禍により収益が減少するやいなや「安定的支給ベース」などまるで無かったものとして、年末手当を2. 2ヶ月分に切り下げた。単年度の決算が赤字になったからといって社員の賃金を安易に削減することは、社員の生活など「どうでも良い」と考えていることである。

職場では、「これでは生活できない」「住宅ローンをどう支払えば良いのか」と、悲壮感に満ちた声が聞こえる。期末手当は生活給の一部であることは会社も認識しているところと考える。

さらにコロナウイルスの感染拡大はいまだに続いており、終息にはほど遠い状態である。来年の夏季手当も削減されるようなことがあれば「家を手放さざるを得ない」といった声も上がっている。これまで会社は、一定の年齢以上は社宅の居室使用料を2～3倍に引き上げ、持ち家制度を推進してきたため、社宅を出ざるを得ず、本人の意に反して、無理をして住宅ローンを組んだ社員もいるのである。会社が社員の生活を守ることは当然の責務である。

従って下記の通り、会社による無利子貸付制度について要求するので、早急に団体交渉を開催し誠意をもって回答すること。

1. 希望する社員に対して、50万円を限度とした金額を無利子で貸し付けること。

【会社回答】

住宅関連の負担についてであるが、社員の住環境に対する嗜好は変化しており、より幅広い選択肢の中から柔軟に住環境を選択できるよう、直近では2019年10月に住宅支援に関する制度の拡充を行っている。具体的には、社宅等の居住資格を適正化したほか、持家取得一時金を新設するなど住宅補給金制度を更に充実させることで、結婚、住宅購入といったライフステージにあわせ、社宅・賃貸・持家それぞれの住環境に対する支援のバランスを最適化しつつ、住環

境選択の自由度の向上を図っている。既に十分な住宅支援制度を設けており、新たに無利子貸付制度を設ける考えはない。

住宅ローンを含む各種返済が滞って生活できない、等の事態に陥るようなことがあるならば、管理者にも相談の上、まずは借り入れしている金融機関に相談するなど対応を講じられたい。

《主なやりとり》

組合：先ずは、今回の申し入れに対して団体交渉を開催しないのは不当であるので通告する。

組合：今回の申し入れに対して、団体交渉を開催しないのはなぜか。

会社：一時金の支給や貸付制度は、当社にはない。また、年末手当の交渉時に於いて同じようなことが議論され、会社はその時に考えを明らかにしており、その考えは現在も変わってはいない。

組合：組合の要求を要求と認めないのか。

会社：認めていないわけではない。なので、申し入れに対してしっかりと窓口にて回答している。

組合：では、組合が一時金の制度や貸付制度の新設を提案すれば、会社は交渉するのか。

会社：協約改訂交渉時や春の交渉時などで、交渉できるのではないか。

組合：ならば、またその時に申し入れるか検討する。

会社：了解。

組合：今回の要求は、職場で働く社員の切実な声を元に検討して提出したものである。会社は、社員を大切にしているのか。

会社：大切にしている。

組合：とても大切にしているとは実感できない。

新型コロナウイルス感染症に怯えながら、懸命に業務に就いている社員を労う気持ちはないのか。

会社：懸命に業務に就いている社員を労う気持ちも入れて、年末手当を2.2ヶ月の支給を決めた。

組合：現場で働く社員は、全く実感していない。

組合：住宅ローンの支払いについて、困っている社員がいる。そのような社員に無利子貸付をしても良いのではないのか。

会社：現時点、そのような事案で困っている社員がいるとは聞いていない。

組合：「住宅ローンを含む各種返済が滞って生活できない、等の事態に陥るようなことがあるならば、管理者にも相談の上、まずは借り入れしている金融機関に相談するなど対応を講じられたい。」と回答しているが、管理者に相談すれば、会社が銀行などを紹介したり、金融機関の仲介をしてくれるのか。

会社：それはない。管理者に相談するというのは、そのような悩みで業務に支障が出るようなことがあってはならないので、管理者に申し出て欲しい。

組合：「住宅ローンを含む各種返済が滞って生活できない」なんて、恥ずかしくて相談なんかできない。

組合：ＪＲ九州では、無利子貸付をしているではないか。

今は、緊急的な扱いとして無利子貸付をするべきである。

会社：ＪＲ九州とＪＲ東海とでは、事情が違う。

組合：今回の２件の申し入れは、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、社員の生活設計に狂いが生じた為の緊急的な救済などを求めたものであり、社員の生活設計に狂いが生じたのは、会社が「年末手当の安定的支給ベース」を守らなかったことである。

「そのような考えがない」との回答であったも、団体交渉を開催して回答するべきであった。団体交渉を開催しないことについては、強く抗議する。

以 上