

業 務 速 報

NO. 1280
2021. 10. 22
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 斉藤 孝紀

2021年度年末手当に関する第1回団体交渉

多額の内部留保金がある！ 年末手当は満額支給せよ！ 3.5ヶ月分、専任社員に＋5万円を勝ち取ろう

本部は10月21日、『申第12号』に基づく、2021年度年末手当に関する第1回団体交渉を開催しました。本部から要求主旨説明を行い、会社は今次交渉にあたっての考え方を示しました。

会社は、新型コロナウイルス感染症の影響を理由とした減収や内閣府発表の月例経済報告と日銀短観での調査を盾に、経営環境が大変厳しい状況になるかのように印象づけを煽っています。

しかし、社員の日々の努力によって、会社の2019年までの業績は順調に伸ばしており、会社の利益余剰金は約3兆6,000億円もあり、今すぐに会社が倒産するような状況でもありません。

いま、このような時だからこそ利益余剰金を切り崩し、社員の生活を守るために、会社は満額支給をしなければなりません。そうでなければ、現場で汗して苦労した者に報いない会社に未来はありません。今こそ組合員をはじめ現場の社員が報われるよう J R 東海労は闘います。次回団体交渉は11月1日（月）です。

JR東海労の要求

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。
2. 組合員に対し、不当な年末手当のカットをやめること。
3. 回答は11月4日（木）までに行うこと。
4. 支払いは12月6日（月）までに行うこと。

J R 東海労の2021年度年末手当に関する要求の主旨

2021年度年末手当団体交渉にあたって

会社は令和3年度第1四半期で純損益263億円を発表した。昨年（令和2年度）第1四半期では純損益が659億円であった。明らかにコロナ禍ではあるが、経営状況が改善する証左である。また、会社は運輸収入予測を2018年度比で年度末には80%戻すことを明言している。

このことは現場の社員の計り知れない苦労によって実現できていることであり、2021年度年末手当を取り巻く状況は、社員にとって明るい材料のひとつであり、大きな期待を寄せている。

しかし、会社は協約改訂交渉の回答時に「新型コロナウイルス感染症の発生を受けた、外出及び移動の自粛等の影響により、引き続き厳しい経営状況が続いている。運輸収入は前年比で増加したものの、依然と低水準である。」と挨拶を行ったが、その一方で、「健全経営と安定配当」と、オウム返し発言を繰り返して、無駄な投資とも言えるリニア建設を進めている。また、役員報酬のほんの僅かな減額などその「覚悟」の程はしれている。

コロナ禍の状況の中で、組合員、社員は新型コロナウイルス感染症に怯えながら、何ら平素と変わることなく仕事をし、安全安定輸送を担ってきた。そのような組合員、社員への赤字のしわ寄せをJR東海労は断じて許さない。

会社も認識しているように、旅客も一時と比べ増加傾向にある。そして、何よりも、この間の社員の苦労によって積み上げられてきた多大な内部留保金もあり、夏季手当のように年末手当を減額することは認められない。逆に、このような時だからこそ、人材を最大の経営資源と捉えているならば、組合員、社員への期待も含めて年末手当を支給すべきである。

以上のことから、会社は真摯に現場社員の苦労に応え、申し入れの通り、満額の回答をすること。

2021年10月21日
JR東海労働組合

会社の考え方

令和3年年末手当交渉 第1回発言要旨

ただ今、貴側から要求の趣旨説明を伺いましたが、本日から交渉を始めるにあたり、会社側の考え方を述べておきます。

まず、当社の経営状況についてですが、第2四半期（累計）において輸送概況は昨年を上回っているものの、対30年比では新幹線の断面輸送量が東京口で35%、在来線優等列車の断面輸送量が34%、在来線名古屋近郊の輸送量が69%となっており、2期連続の営業損失を見込むなど、新型コロナウイルス感染症の発生を受けた外出及び移動の自粛等の影響が長引いており、極めて厳しい状況です。

また、当社を取り巻く経済状況も、内閣府発表の9月の月例経済報告によれば、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、このところのテンポが弱まっている」とされており、先行きについても、国内外の感染症の動向等を通じた影響による下振れリスクの高まりに十分注意する必要があると、引き続き厳しい見通しが示されています。9月調査の日銀短観においても、非製造業における業況判断は厳しく、引き続き現下の厳しい経営環境を乗り越えていく努力が必要な状況です。

加えて、賞与の世間相場については、各種統計調査において令和3年夏季賞与は多くの産業において前年を下回り、冬季賞与についても、年間臨給方式を採用している東証一部上場企業の全産業平均が3年連続で前年を下回る傾向となっています。また、当社を含め新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けている業種の中では、すでに冬季賞与を大幅に下げる、あるいは支給しないことを発表している企業も存在します。

今次交渉においては、当社の置かれている大変厳しい環境や経営状況は勿論、世間相場や社員の生活なども考慮するという当社の賃金決定の基本的な考えに則り、とりわけ当社を含む一部業種への深刻な影響等も十分に踏まえて、貴側が述べられた要求の趣旨なども含め、真摯に議論してまいりたいと考えています。

若干のやりとり

組合：各労組の要求を掲げた勤労情報が出ていないがなぜか。

会社：ここ最近出していない。

組合：なぜ出さないのか。

会社：お知らせする必要はない。

組合：なぜお知らせする必要はないのか。社員の関心事だ。

会社：いろんなことで判断している。知りたければ貴側で調べてほしい。

組合：今まで出していたものが出ていないのはおかしい。出すべきだ。

対立。

組合：先日の豊橋駅での新幹線の触車事故で、休業中の社員が緊急に呼び出された。勤務が5時間で2時間足りないとして、トータルの労働時間から2時間分を差し引くとされた。理不尽である。

会社：休業中に出ていくことは強制ではないが、調査してみる。

組合：勤務認証はどうなるのか。

会社：本社はタッチしない。現場で判断するはずだ。

組合：理不尽なことがあってはならない。

以 上