

2021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ぶつける！ ローンを払えない社員に責任を持て！ 2.2ヶ月は赤字だからと逃げる会社

会社は11月5日の2021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JR東海労の要求を大きく下回るものであり、持ち帰り検討に値しないとして、その場で2021年度年末手当の支給に関する再申し入れ（『申第17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11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ぶつけてきました。

今団体交渉において主に、役員報酬10%カットに対して、安定的支給ベースの会社の恣意的解釈について、業績連動の認識について、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ぶつけてきました。また、本部は「せめて専任社員に5万円をプラスせよ」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18号』の要求

今回の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。

【会社回答】

令和3年度年末手当に関する見解は、本年11月5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、貴組合の要求の主旨なども踏まえて検討した結果、2.2ヶ月分という回答をしている。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》

2. 2ヶ月は業績連動の証だ！

組合：会社は「これを撤回して貴組合の要求に応じる考えはない」と回答したが、この第4回交渉の開催は無意味となる。

会社：申し入れに対する回答であり、これに踏まえて議論を行えばよい。

組合：再申し入れは、より組合の要求3.5ヶ月に近づける交渉である。会社の経営状況は損失を出しているが、昨年の2.2ヶ月支給した時よりは、相当損失の幅が縮まっている。そこで同じ2.2ヶ月では納得いかない。2.2ヶ月の根拠は何か。

会社：根拠は赤を出したからである。

組合：損失は損失だけれども額の幅が違う。

会社：会社からの根拠は何度も言うが赤だからである。

組合：それでは議論にならない。

会社：損失幅は縮まっているのは事実であるが、1円も儲けていない状態である。

組合：収支でトントン、±ゼロの場合はどう考えるのか。

会社：その場になってみないと分からない。以前の水準に戻れば安定的支給ベースの議論となる。その状況に踏まえての議論となる。

組合：安定的支給ベースの言葉が出たが、結局業績連動である。会社はこの間業績連動ではないと言ったが、業績連動で2.2ヶ月となっている。

会社：伝えている見解の通りである。

組合：業績連動を認めるのか。

会社：業績連動ではない。何度も伝えている通りである。

組合：かつて会社は業績連動ではないと言い切っていた。

会社：その都度収支に応じて、細かく変更して支給してこなかったもので、業績連動ではない。

組合：今でも業績連動ではないという認識なのか。
会社：赤字なので全く別の前提で議論している。
組合：赤字によって2. 2ヶ月に下げたのだから業績連動である。
会社：業績連動ではないけれども、今は赤字でありため、安定的支給ベースの議論ができない。
組合：かつて安定的支給ベースの議論で、会社は「赤字だったら下げているのか」と脅していた。
会社：初めて赤字になったので、今その議論をしている。
組合：かつては最高益の更新時に会社は堂々と主張していた。
会社：前任者は何を主張したかわは分からないが、会社は一貫として業績連動ではないと述べている。
組合：会社は見解を変えたのか。
会社：当時どういう流れの中で、どう発言したのは分からない。変えた変えないのことはできないが、会社は一貫して同じことを言っている。
組合：前任者の責任だと主張するのか。
会社：そのことは把握していないので発言できないが、一貫としたことを言っている。
組合：会社の考え方はご都合的であり、詐欺である。
会社：詐欺ではない。
組合：好調の時は業績連動ではないと主張し、不調の時は下げることは業績連動である。
会社：考え方の違いで、利益が上がったら期末手当をそれに見合って支給する考え方ではないので、業績連動ではない。しかし、今は赤字なので下がるのは当然のことである。
組合：だから業績連動である。
会社：業績連動の考え方の違いである。業績に応じて支給する考え方でないで、少しの上下動で変動支給しているわけではなく、ある程度のベースを適用している。それは業績に連動していない。
組合：黒字ならば業績に連動していないことなのか。
会社：黒ならば安定的支給ベースであり、今回は赤なので安定的支給ベースは導入できない。
組合：それを業績連動と言うのである。
会社：会社はそうは考えていない。何と言われても会社は業績連動ではないとの考え方は変わらない。
組合：組合は全く理解できない。
会社：組合の主張は理解できない。見解の相違であるが会社の考えを理解して欲しい。理解してもらえないならば悲しいと思う。
組合：業績によってボーナスを下げられることは業績連動である。
会社：ボーナスが変わることは当然のことである。

組合：だから業績連動である。

会社：組合が主張する業績連動とは考えていない。

組合：業績連動と考えていないならば最低でも2.9ヶ月を支給せよ。

損失幅が縮小なのに2.2ヶ月では納得いかない！

組合：会社回答で「組合の主旨を踏まえて検討した結果2.2ヶ月とした」としているが、本当に検討したのか疑問である。

会社：そこは信じて欲しい。

組合：どう検討したのか。

会社：輸送量は変わらず推移している状況だった。組合の要求は昨年と同じ要求であったので、会社の考え方を考えていないので、それを踏まえて2.2ヶ月とした。世の中の動向も変わっていない、要求も変わっていない、輸送量も変わっていない、会社の考え方も変わっていないことを踏まえて議論しようということである。

組合：しかし、損失幅は縮まった。

会社：会社の考え方、組合要求の主旨も変わっていないので、変わらない回答となった。

組合：JR東海ユニオンが2.5ヶ月の要求だから、マイナス0.3ヶ月とする発想ではないのか。

会社：違う。そんな発想ではない。

組合：会社内で2.2ヶ月では低いのではないかという意見はなかったのか。

会社：意見はあったが、下げろの意見もあった。社員のがんばりは理解しているが、1円の利益も出ていない。

組合：社員の中にはコロナに感染したこともあり、感染リスクを負いながら日々の業務をこなしているので報いるべきである。

会社：報いるために2.2ヶ月を出した。報いる気が無ければゼロになると思う。会社も考えて2.2ヶ月を出した。

組合：しかし、このままだと年間4.4ヶ月となる。かつては6.05ヶ月だった。社員はよりモチベーションが下がる。

会社：社員のモチベーションも考慮して2.2ヶ月とした。

組合：会社の「回答にあたって」を見る限り、経営状況ばかりがデカ写しであり、社員へ報いる意識が文面から感じ取れない。

会社：感じ方も違いである。主観の問題である。

組合：3回連続の2.2ヶ月であり、社員を思うならば人事部長名ではなく、社長名で出すことが正当である。

会社：収支は赤字だからである。

組合：会社は赤字だからと言うが、損失幅は縮まってなのだから、同じ2.2ヶ月では納得いかない。社員もそう思っている。

会社：でも赤字である。損失が縮まっているのは事実であるが、この半期で1円の儲けを出しているわけではない。損失が縮まったからその分を上乗せする考えはない。借金をしている状態の中で上乗せできない。

組合：借金や損失が出ていると言うが、これまで溜め込んだ内部留保があるのだから、ボーナスのために切り崩せ。

会社：現金はそんなにない。資産が多い。

組合：内部留保を切り崩せ。

役員は責任を取って、もっと骨身を削れ！

組合：役員が骨身を削る努力をしているのか。例えば自主返納を今回もやったのか。

会社：ずうっとしている。

組合：たかが10%か。10%は社員の年収でしかない。だから9割自主返納してもよい。

会社：我々が決めることではない。株主に向かって決めている。

組合：自主返納だから株主は関係ない。役員自ら言い出すべき事柄だ。

会社：我々は何もできない。

組合：団交の場で「役員の自主返納をもっとせよ」と組合が主張していたことは言えることはできる。

会社：組合の発言は自由であるが、何もできない。

組合：ドコモの通信障害で、ドコモの社長は役員報酬20%返納を宣言した。片や会社の赤字で10%自主返納では少くないか。

会社：役員が考えるべきことである。

組合：組合から団交の場で役員の自主返納9割の話が出たことを役員に伝えよ。

組合：2.2ヶ月の回答を決定する時も役員の関与はあるのか。

会社：役員も含めて意思決定する。

お荷物のリニアはただちにやめろ！

組合：この低額回答の一番の大きな要因はリニアである。

会社：ボーナスとリニアは関係ない。

組合：大いに関係する。トンネル崩落事故が2件続出している、直ちにリニア建設を止めて、社員へのボーナスを増額せよ。

会社：リニア建設は進めていく。

組合：このまま進めて経営破綻したら、2.2ヶ月どころの騒ぎではない。

会社：経営破綻しないようにやっていく。

組合：返済計画が立てられていないではないのか。

会社：健全経営を堅持していく。

組合：経営が損失なのだからリニアはやめるのが常識である。

会社：常識と言われても分からない。

組合：損失が出ていたら、浪費の部分を止めるのが普通である。

会社：将来に向けた設備投資である。

組合：一時帰休を実施して、国からの補助金をもらう事象の中で、リニア建設をすることは理解が得られない。

会社：一時帰休は業務量に合わせて実施しているものである。補助金とリニアは別の話である。

組合：会社経営とリニアは別会計と考えているのか。

会社：リニア建設に当面の資金はある。現金もある。それを使用し建設を進める。

組合：それがなくなればやめるのか。

会社：経営状況を考えて建設を進める。

組合：経営状況は今は悪い。だからリニアはやめるべきだ。リニアをやめる絶好のチャンスだ。

会社：会社はそう考えていない。

組合：国鉄時代30数兆円の負債を抱えている時に、新幹線建設について世間から叩かれた。国鉄職員も叩かれた。ここでリニアから手を引かないと大変なことになる。

会社：国鉄時代のことは分からないが、リニアについては健全経営で進めていく。

組合：どうやっていくのか。

会社：答えている通りである。

組合：新たな国からの支援策等はあるのか。

会社：今は全くない。そのような話は聞いていない。

組合：現段階でも1兆円建設資金が足りないと言われている。

会社：・・・。

組合：3兆円の財政投融资からすでに1兆円を使っている。

会社：1兆円は使っている。

組合：また、ここにきて1.5兆円増額計画が出された。名古屋までの建設費用は7兆円はかかる。

会社：足りなくなったら借入れをしてやっていくこととなる。また、経営収益が上がってくれば、それを充当していく。

組合：安易な考えである。能天気な考えだから会社の将来は不安である。

会社：会社を信用していただきたい。

組合：トンネル崩落事故は、本坑ではなく本坑を掘るための斜杭で起きてしまった。まだ本坑でなく、難工事が予想される南アルプスでのトンネル掘削工事ではない。日本で初めてのトンネル難工事と言われている。やめろと言いたい。ましてや会社が言うように経営は赤の状態だ。

会社：今は赤であるが、やり繰りできる判断をして進めている。

組合：社員には3回連続の2. 2ヶ月の期末手当である。

会社：それはそれ、これはこれである。リニアを推進していく考えである。

組合：八方塞がりのリニア建設はやめろ。

もっと社員の生活事情を考えろ！

組合：現場社員は住宅ローンがあり、また大学生を抱えている社員の家計は火の車である。この間会社が言う安定的支給ベースを当てにして、住宅取得や子供を大学に入学させている。それがここに来て3回連続の2. 2ヶ月ではやっていけない。

会社：心情は分かる。感情は分かるが冷たい言い方をすると、当てにしたことが悪いと言える。

組合：会社として社宅にいられなくなるような制度を推進しておいて、それはないだろう。

会社：当てにする心理は分かるが、ボーナスの月数の決定は制度としてないので、冷たく言うと決められた制度ではない。定期昇給は制度として決まっているが、ボーナスに関しては毎年、毎回、会社が決めることなので自己判断である。

組合：自己責任ということか。

会社：生活することは自己が予測をして判断することであるから、会社に文句を言われても困る。

組合：文句を言われてもと言うが、切実な思いである。

会社：ベアとボーナスは決められた保障した制度ではない。

組合：社宅使用料を2倍3倍として、社宅から追い出し持ち家を取得する制度をつくったのは会社である。

会社：会社の福利厚生で行っているもので、就業規則で保障しているものではない。

組合：冷たい言い方である。

会社：心情は分かる。こう返答するしかない。2. 7ヶ月、2. 9ヶ月の安定的支給ベースが決まっているなら団交はいらない。ボーナスについてそれを保障する制度ではない。

組合：だから、組合要求であったように「無利子貸付制度の新設を」となる。本当に困っている社員の存在があるからだ。

会社：今ある制度を使用してもらいたいという考え方である。

組合：相当困っている社員はいる。全般的な物価上昇、ガソリンや灯油の価格高騰もあり、ジワリジワリと負担が増えている。もう少し色をつけて欲しいし、この2. 2ヶ月ではやっていけない。再検討されたい。

会社：経営状況で2. 2ヶ月と判断した。変える考えはない。会社の回答にあたっての文面を感じ取ってもらいたい。

組合：感じ取れない。昨年の2. 2ヶ月より今年の生活は遙かに苦しくなっている。物価上昇により出て行くお金が多くなり、手元には残らない。ボーナスは月々の赤字の補填として使用している。

会社：そういう社員もいると思う。違う社員も存在していると思う。選択の積み重ねである。

専任社員にプラス5万円を支給せよ！

組合：専任社員は基本給が半分以下となった。ボーナスを月々に補填せざるを得ない。だからプラス5万円支給の要求となる。

会社：特定ではなく一律の考え方である。

組合：専任社員は基準内賃金の中に、調整手当、扶養手当、保障措置額がないからなおさら低くなる。より骨身にしみる2. 2ヶ月である。

会社：心情は分かる。

組合：分かるのならプラス5万円を支給せよ。

会社：収支が赤なので変更する考えはない。

組合：役員報酬2割を自主返納して、専任社員にプラス5万円支給を役員に上申せよ。

会社：回答の通りである。

組合：その回答は納得いかない。

内部留保を社員に対してもっと切り崩せ！

組合：内部留保をボーナス支給に回すことは検討しなかったのか。

会社：社債とかコマーシャルペーパーで借金しているので、そのような考えはない。内部留保から予定計画でボーナスに回しているものもある。この1年半は1円も稼いでいない。

組合：社員は一生懸命日々の業務を遂行して稼いでいる。結果として収支で損失を計上しているだけである。会社は議論の中で赤字として一言で片付けるが、その赤の内容で昨年の冬2. 2ヶ月、今年の夏2. 2ヶ月から相当損失幅が改善していることから、同じ2. 2ヶ月では納得いかない。

会社：承知している。

組合：組合は納得できない。

会社：ここは理解してもらいたい。

組合：理解できない。2. 2ヶ月で総額いくらになるのか。

会社：分からない。

組合：0. 1ヶ月上げるといくらになるのか。

会社：分からない。

組合：内部留保から10億円くらい流用していると聞いているがどうなのか。

会社：・・・。

組合：色をつけたとしても、たかが知れたものである。
会社：知れたものではない。
組合：社員のモチベーションは上がらない。
会社：モチベーションと言うが、現実収支は赤である。受け入れるしかない。
ANAみたいにゼロとしていない。ANAの社員もゼロ回答でも、こういう時だからこそがんばるしかない。
組合：これから安定的支給ベースを2.2ヶ月とする考えはないだろうな。
会社：今後の経営状況となる。
組合：「回答にあたって」を社長名に変更することはできないのか。
会社：会社の意思決定であるが、要望は聞いておく。
組合：社長名で出すべきである。
会社：意見として聞いておく。
組合：社長は最高責任者なのだから前に出るべきである。
会社：意見は承る。
組合：年間4.4ヶ月は最低だ。最高は平成17年に6.1ヶ月だった。
会社：平成17年は愛知万博である。当然、業績が上がってきたら安定的支給ベースの議論に戻ることになる。上がってきたら2.2ヶ月にするつもりはない。
組合：当たり前である。組合の要求は経営状況から損失が出ている以上、リニアはやめろ。社員への感謝を入れれば、安定的支給ベースなみにボーナスを支給せよ。
会社：変更する考えはない。
組合：対立を確認する。持ち帰り検討する。

以 上