

2022年度年末手当再申し入れ団体交渉

役員報酬の10%自主返納を止めたの ならば、現場の社員にも安定的支給 ベースである2.9ヶ月は出すべきだ!

会社は11月10日の2022年度年末手当第3回団体交渉において、年末手当の支給を2.7ヶ月と回答しました。これはJ R 東海労の要求を大きく下回るものであり、持ち帰り検討に値しないとして、その場で2022年度年末手当の支給に関する再申し入れ（『申第8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15日に開催しました。

今団体交渉において主に、今期中間決算で黒字を計上し、役員報酬の10%自主返納を止めているならば現場社員にも最低限、安定的支給ベースの2.9ヶ月は出すべきであると主張しました。また、本部はコロナ禍で感染に怯えながらも奮闘した社員に対して「コロナ慰労金10万円」と「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、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8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、コロナ慰労金として1人10万円、専任社員にはさらに年末手当とは別に5万円を支給すること。

【会社回答】

令和3年度年末手当に関する見解は、11月10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》

黒字なのだから、安定的支給ベース2.9ヶ月は出すべきだ！

組合：職場での組合員・社員の感想は「何で黒字を計上しているのに2.7ヶ月なんだよ！」「黒字なんだから安定的支給ベースの2.9ヶ月ではないのか」が、大多数である。

会社：支給水準を決定するにあたって、「安定的支給ベース」はもちろん重く考えているが、現在、「安定的支給ベース」の水準に戻せるで経営状況であるのかと言えば経営状況も苦しい状況にあって、2期連続赤字であり、黒字と言っても半期の決算を見れば営業収益が23番中の21番でまだまだ厳しい経営状況である。そのような状況の中で、会社としては精一杯、社員に報いる「業務改革」と「収益の拡大」中央新幹線も含めて期待を込めて精一杯の「2.7ヶ月」です。

組合：今期の収益は、過去の収益で見ると2.9ヶ月は出しているが、今期は何故2.7ヶ月なのかと、疑問が生じる。

会社：今まで2期連続で赤字を出しており、黒字を安定的に続けていた時期の利益の水準と赤字を2期連続で出していた後の利益の水準とでは、同じと土俵では考えられない。なので、黒字になったからと言って直ちに安定的支給ベースに戻せると言うことではない。

組合：安定的支給ベースは、そもそも会社が「赤字になったときにボーナスを減らして良いのか」と言ってきた。組合としては、安定的支給ベースなど認めてはいないが、冬の2.9ヶ月は最低ラインである。

会社：議論の前提になるのは、安定的に黒字が出ている黒字の中でこれまで議論をしてきている。

「業務改革」に向けて頑張ろうと言う気持ちになれない！

組合：2期連続赤字が続いたのは事実だが、今年の9月に役員報酬の10%自主返納をやめて100%役員報酬を受け取っている。現場の社員からすれば、経営状況が厳しいと言いながら役員報酬は100%支給に戻しておいて、現場の社員は100%の2.9ヶ月支給に戻さないことに不満が出ている。

一月前ほどには、「業務改革」という大きなことが会社から発表されて、現場の社員、特に若手の社員は「自分たちの将来がどうなるのか」「どのような働き方になるのか」と不安を抱えている。そのような中、「業務改

革」をやっていかなければならないという状況の中で、「自分たちは本当に会社から大事にされているのか」「大切にされているのか」会社に対して不信感が生まれ始めている。「社員の生活よりも役員報酬を守るのか」となれば、会社に対して見切りをつける社員が増えて、景気が回復してきた時に他の企業でも人をどのように確保しようかとしている状況なので、現場の社員が他の企業・業種に流失してしまうのではないかと危機感を感じる。

2. 2ヶ月から「0. 5ヶ月増えて良かった」との声も実際、職場の中で聞こえるけども、腹の中では「2. 7ヶ月かよ。大事にされていない」と感じている社員が多くいる。

役員報酬を100%支給に戻しているならば、現場社員にも最低限、安定的支給ベースの2. 9ヶ月は支給してもらわないと納得ができないし、これからの会社施策について「頑張ろう」とテンションが上がっていかない。

会社：先ほども議論をしたが、安定的支給ベースの2. 9ヶ月支給する前提があり、その前提を満たさなくなっているので安定的支給ベースを支給することはできない。「業務改革」の話しも出たが、正直、今回「業務改革」や「収益の拡大」という話しがなければ2. 7ヶ月という回答を出せていたかは解らない。しかし「業務改革」への期待を込めて今回2. 7ヶ月にしている。これはまさに「コロナ」という状況を経て社会の見方も変わってきている中で、当社としても経営体力の再強化をしていかなければならない。経営体力の再強化をしていくことによってまた経営が強化されて、安定的に黒字を出せるようになり、社員の生活・給与水準も高められると会社は考えている。なので、ここに向かって会社と社員が丸一となり、「業務改革」「収益の拡大」に向けて頑張っていきましょうとメッセージも出しているし、期待を込めて年末手当にも上積みとして支給をしている。

組合：勤労情報でそのようなメッセージが書かれていたとしても、それを読んだ社員がどのように受け止めるかである。期待を込めてJR他社よりは良い数字なのかもしれないが、役員報酬は100%支給で現場は2. 9ヶ月ではないことに不満を感じる者は多い。

コロナ禍で社員は一人一人、感染に怯えながら業務に就き、この状況に戻すために乗務員なら車内を消毒したり、お客様とのやりとりをする際の間合いなど気をつけて奮闘してきた結果の黒字が確保できたと思っている。

言葉で期待を込めて上積みされた記載されても感謝競れているようには感じない。やはり現物で感謝されて居ることが感じられることが重要だと思うので、2. 7ヶ月ではなく2. 9ヶ月の支給でなければ社員の士気は上がらないと思う。

会社：社員にやる気を出していただく、モチベーションを向上させる、士気を高めてもらう、それが年末手当の一つの大きな意味でもあるので会社側も

最大限の効果を期待して、精一杯の回答をしたつもりである。

過去、赤字の中での2. 2ヶ月出してきたのも、コロナの中での頑張りを会社は評価してきた。本来赤字であればボーナスを出せるか出せないかという議論になるが、その中でもコロナの中での頑張りを報いるために会社は赤字の中2. 2ヶ月支給をしてきた。なので、会社は社員に対して報いていないということはない。

役員報酬の10%自主返納を止めたのならば、現場の社員にも安定的支給ベースである2. 9ヶ月は出すべきだ！

組合：多くの現場社員は怒っている。なぜなら、役員報酬は10%自主返納を止めておいて、現場社員は5期連続で安定的支給ベースより減額をされている。なぜ役員報酬の減額は止めて、現場社員は減額をされなければならないのか理由が知りたい。

会社：役員報酬は賞与とは違って基本給の部分に相当する物なので、一般社員に置き換えると基本給が10%カットであったということである。なので、ボーナスの月数と役員報酬の10%返納というのを同列に比較するのは少し意味合いが違う報酬なので、それを指摘されるなら一般社員の基本給と比較される話であると思う。

組合：役員報酬は一般社員よりも桁が一桁違うのではないかと。親と子の関係で言えば役員が親で社員が子であると思う。親は子が苦しんでいるなら子を守るために親は身を犠牲にするのではないかと。役員報酬が10%返納を続けている中で2. 7ヶ月の支給ならば、まだしょうがないかなという気持ちになるが、親が100%で子が0. 2ヶ月低いとなるとストンと落ちない。役員報酬が100%になったのならば会社の経営が正常に戻ったと判断したのだから、現場の社員も期末手当が正常に戻ると期待をしていた。

会社：役員報酬をカットしているわけではなく、役員ご自身が自主返納されているのである。自主返納を止めたからといって経営の判断が変わったわけではない。

組合：経営が黒字になったのだから自主返納を止めたなら、社員に対しても安定的支給ベースの2. 9ヶ月を出せとなる。

会社：安定的支給ベースがスタートでそこが0なんだという考え方で、安定的支給ベースの議論ができていて黒字が安定的に出ているという状況においてはそれが機能するかもしれないが、今の経営環境を見ればそういう状況ではないので、そもそもスタートを0を安定的支給ベースとしてそこからマイナスだと捉えるのはちょっと違うのではないかと思います。

組合：黒字が出ている間に、過去最高益、最高益と積み重ねてきていても安定的支給ベースという言葉で利益が増えても社員は利益の還元を受けていないと感じていた。赤字になったらボーナスを減らして良いのかとも言われた。安定的支給ベースで利益が蓄えられていて、赤字であってもちゃんと

ボーナスは支給されていくと認識していた。

会社：企業なので、顔元をしていくこともあるし設備投資に使う部分もあるので、適切にお金の使い方はある。必ずしも全ての利益が期末手当として使える物でもない。なので色々な要素を勘案して、今期の期末手当としては2.7ヶ月というのが会社として精一杯の回答である。

組合：JR 東海労は「コロナ慰労金」として10万円を要求しているが、それも含めて2.7ヶ月なのか。

会社：会社としてコロナ禍の中、社員が奮闘してくれたことは認識をしているので、当然メッセージとしては入っている。しかし、コロナでいくつ、業務改革でいくつと分けられる物でもないので、明確に回答することは難しいが、決定の要素としては含まれている。

組合：専任社員は、基本給×2.7しかないので、プラス5万円を要求しているが出せないのか。

会社：会社としては、そこに5万円ではなく幅広く一律に還元できるように考えているので今回の回答になった。

組合：対立を確認をして、持ち帰り検討をする。

以 上