業務速報

2023年度年末手当に関する第1回団体交渉 年末手当を満額支給せよ！ 3・5ヶ月分、プラス一人一律10万円、 専任社員に+5万円、支給を勝ち取ろう！

本部は10月23日、『申第7号』に基づく、2023年度年末手当に関する第1回団体交渉を開催しました。本部から要求趣旨説明説明を行い、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、昨年より業績は順調に伸ばしており、第1四半期では905億円の黒字を計上し、10月31日発表予定の第2四半期決算も明るい状況です。

いま、物価は軒並み上昇し、電気・ガス料金が値上がりして、家計を直撃しています。

このような時だからこそ、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2日（木）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ヶ月分とプラス一人一律10万円を支給すること。さらに、専任社員にはプラス5万円を支給すること。
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6日（月）までに行うこと。
4. 支払いは12月4日（月）までに行うこと。

J R 東海 労の2023年度年末手当に関する要求の趣旨

2023年度年末手当団体交渉にあたって

会社は連結で令和5年度第1四半期で純利益905億円を発表した。昨年の令和4年度第1四半期で470億円だったことから最高益に近づく黒字に転じた。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85%戻るとしていたが、実績は91%であった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、2023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「増収・増益の決算となっているものの、当社を取り巻く経済状況・景気動向は引き続き極めて厳しい状況である。」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、無駄な投資とも言えるリニア建設を進めている。

新型コロナウイルス感染症の第9波が到来していると言われている。組合員・社員はコロナウイルス感染に怯えながら、何ら平素と変わることなく業務を遂行し、安全・安定輸送を担ってきている。また、食料品や光熱費は軒並み値上がりし、また、ガソリン価格の高騰が持続され、家計を直撃している。

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、年末手当を低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。

2023年10月23日
J R 東海 労働組合

会社の2023年度年末手当についての考え方

令和5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。令和5年度第1四半期の決算においては、コロナ禍からの回復に伴い、東海道新幹線・在来線ともにご利用が増加したことなどから、増収・増益の決算となっています。

一方で、上期の輸送量について、対30年比では新幹線の断面輸送量が東京口で90%、在来線優等列車の断面輸送量が93%、在来線名古屋近郊の輸送量が90%にとどまっております。引き続き厳しい状況が続いています。

国内の経済情勢も、内閣府の9月の月例経済報告によれば、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている」「物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」と厳しい見通しが示されています。

このような状況の中での年末手当の支給について、鉄道事業を中心として公益性の高い事業を営む当社としては、短期の業績に着目するのではなく長期的視点での判断をすべきと考えているところです。したがって、当社の経営状況、国内の経済情勢などを踏まえれば、慎重な判断が求められます。

今次交渉においては、当社経営状況、当社の置かれている環境は勿論、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、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。

以上