

業務速報

2023年度年末手当に関する第2回団体交渉 満額支給は余裕にできる！

本部は11月2日、『申第7号』に基づく、2023年度年末手当に関する第2回団体交渉を開催しました。

会社は10月30日に今年度の第2四半期決算（中間決算）を発表しました。連結で1,950億円の黒字を計上しました。本部は「これだけの黒字を出したのは社員の努力の結果だ。3.0ヶ月しか要求していない組合があるが、3.0ヶ月を超える回答はしないということか」と追及しました。会社は「議論を踏まえて判断する」と回答しました。

また、本部は「コロナ禍前の年末手当は3.0ヶ月だった。減額された分を回復するとしても、3.5ヶ月では足りないくらいだ。生活は苦しい。経営を破綻させる恐れがあるリニア建設をやめれば、経営は安定し、労働条件や賃金は改善され、社員の生活は楽になり、モチベーションも上がる。コロナ禍で感染リスクがある中で仕事をしてきた。3.5ヶ月、専任社員はプラス5万円、一人10万円は充分支払える金額だ。社員の苦勞に答えよ」と追及しました。

しかし、会社は「社員の苦勞は理解する。コロナが収束したわけではなく、経済状況なども含めて、先行きが不透明である。リニア建設は、日本の大動脈を担う使命があり、中止する考えはない」などと、満額回答を渋る理由をただ並べるだけでした。

第3回団体交渉（回答）の日程は11月9日です。

申7号の申し入れ内容と会社回答

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分とし、プラス一人10万円を支給すること。さらに、専任社員にはプラス5万円支給すること。

【回答】

議論の上決定する。

2. 組合員に対し、不当な年末手当のカットをやめること。

【回答】

成績率の増減の適用については、公正・公平に実施している。

3. 回答は11月6日（月）までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

4. 支払いは12月4日（月）までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

3. 1ヶ月支給はあり得る？

組合：10月30日に今年度の中間決算発表された。連結で1,950億円の黒字の純利益を計上した。

会社：平成30年度比でまだ9割であるから、完全な回復とは言えない。

組合：これだけ黒字を出しているが、年末手当の要求を3.0ヶ月しか要求していない組合がある。会社は、3.0ヶ月を上回る回答はしないということか。

会社：貴側との議論の上、様々な要素を勘案して決定するものなので、今、何ヶ月とは言えないが、議論の上決定していく。

組合：では、3.1ヶ月とか3.2ヶ月という回答はあり得るのか。

会社：まだ、決まってはいない。

組合：3.0ヶ月の頭打ちはないことを確認するがいいか。

会社：これからの話である。

組合：中間決算で1,950億円の収益。また、通期の予想を上方修正している。そのことからJR東海労の要求3.5ヶ月の年末手当は充分に出せる。平成30年の最高益を基準とすることはマズイと思う。

会社：コロナ禍前の利用状況に比べ、まだ完全に至っていないのが現実である。

組合：平成30年の運輸状況からまだ9割と主張するが、そこを見ているのか。

会社：運輸収入が達していない。

組合：単体のことか。

会社：運輸収入は単体に起因する部分が多いことである。

組合：運輸収入は平成30年度比で92.4%である。

会社：そうである。

組合：2017年、2018年、2019年は夏冬合わせて、6.05ヶ月を支給している。第2四半期中間決算で、今の単体の運輸収入は2017年比で遜色ない。だから6.05ヶ月出さなければならない根拠はある。

会社：上半期の業績は年末手当を決める、ひとつの指標ではある。決算の中身や経営状況を見て行く必要はある。年末手当を決める重要な要素ではある。今回の決算を見ると、まだまだ平日のご利用が85%程度しかない。土休日のご利用状況に引っ張られている。これが不透明部分の要素である。その上で年末手当を決めて行かなければならない。

社員が稼いだ収益を還元せよ！

組合：年末手当は第2四半期を見て決めているのか。

会社：第2四半期決算は決めるにあたってのひとつの指標ではあるが、それが全てではなく、決算の状況を踏まえて会社の経営状況、会社を取り巻く経営環境などもしっかりと見て、中長期的な視点で判断していくものが年末手当の考え方である。

組合：一時金だから先を見て決定するものではない。

会社：鉄道業は短期的視点でなく、諸課題を踏まえて中長期的視点で決定していくものである。業績だけでなく、当社の取り巻く経営環境も考えなければならない。

組合：ベースアップならば今後の先行きも考慮しなければならないが、年末手当は半年間働いた手当である。

会社：業績を加味するので指標のひとつにはなるが、それが全てではない。安定的に支給するために中長期を見なければならない。業績だけではいけないものである。

組合：そもそも安定的支給ベースは、会社が言い出したものだ。安定的支給ベースの発端は何か。いつからか。

会社：具体的に答えることはできないが、労使の協議を重ねる中で、安定的に賞与を支給すべきだという議論の中で出てきたものと認識している。

組合：夏は2.7で冬は2.9か。

会社：そうである。ボーナスも生活給となっており、安定的に支給するものである。

組合：安定的支給ベースを現実に下回った。何故、下回ったのか。

会社：2019年は安定的支給ベースを上回っていた。

組合：最高益をたたき出したにもかかわらず、冬は3.0ヶ月でたったプラス0.1ヶ月だった。

会社：その時も組合は妥結した。

組合：納得して妥結したわけではない。妥結しなければ支給されない。

組合：安定的支給ベースを下回った時に、会社はどう主張したのか。

会社：黒字における安定的ベースである。前提となる。

組合：赤字だったら安定的支給ベースは、出さないということが前提にあったのか。

会社：赤字なので安定的支給ベースの話ではない。

組合：社員は安定的なのだから赤字だろうが、2.7, 2.9が出るものと思っていた。

会社：その議論についてはその時していたと思うが、今は今期の状況で議論をしましょう

組合：今期であるならば、3.0ヶ月以上支給すべきである。

会社：ただ単に業績だけで決めているのではなく、経営状況・経営環境等を見ながら判断していくものである。決算はひとつの要素であるが、それが全てではない。

組合：夏は2.7ヶ月に押さえ込まれた認識である。その上で6.05ヶ月からすれば3.35ヶ月を支給して貰わなければならない。収益は上がって92.4%になっている。収益が上がっているのだから、6.05ヶ月から出発するのが当たり前のことである。

会社：貴側の主張は分かったが、要求の3.5ヶ月は高すぎではないか。

組合：この間、減額されたことからすれば、決して高いわけではない。

会社：2.2ヶ月とされたことを取り戻そうとしているのか。

組合：取り戻すとなれば、もっと高い要求となるが、一気に取り戻そうとは考えてはいない。

組合：会社が安定的支給ベースを言い出した時に、組合に「赤字になった時に下げてもいいのか」と脅しをかけてきた経緯がある。

会社：その当時は赤字になる想定していなかったのではないか。

組合：安定的支給ベースとは赤字になっても下げないものだ。

会社：赤字になってもという約束はしていない。半期毎の業績で賞与を乱高下をさせるべきではないと言う趣旨である。

組合：社は乱高下をさせたではないか。

会社：赤字に転落しても2.2ヶ月も支給した。他社を見て下さい。

組合：赤字と言えども、利益剰余金は上がり続けている。しかし、社員には還元しないでどうするのか。

会社：社員への手当にいくという代物でない。

組合：剰余金を積み上げといて社員に還元しないのはおかしい。

会社：ひとつの要素が全てでない。

組合：リニアにつき込むために、2.2ヶ月4期連続の減額をした。

会社：全てのお金を賞与に使うものではない。長期的な資金計画があって、その中のひとつが年末手当がある。

組合：社員の苦労があって、今期中間決算をたたき出した。その社員の苦労を分かっているのか。

会社：社員に対してコロナ禍での頑張りには評価をしている。諸施策への挑戦であったり、安全安定輸送に尽力していることを認める。生活給としての賞与と考えているので、年末手当に還元する。同時に安定した経営をして、社員に還元することも大事である。

組合：社員に対して賞与について査定期間を定めているのに、会社は中長期的を持ち出すことは矛盾することである。

組合：今春闘でベースアップはたったの1,000円だった。他企業は1万円以上上がっているところもある。物価上昇もあり、そのため年末手当で補填せよ。

会社：物価上昇により年末手当を上げていく性質のものではない。一方で生活給としている社員も存在しているので、世間水準とか当社の賃金水準等、年末手当を決めるひとつの要素として支給月数を決めていくものである。

組合：日本経済を支えるというスローガンが当社にあったのではないか。

会社：日本社会の基盤発展に寄与するために、投資ををやっていくことではないか。

組合：とにかく年末手当を大幅アップして支給し、個人消費をはかり、日本経済をJR東海が牽引せよ。

会社：当社の賃金水準・世間相場を見ながら年末手当を決めていくこととなる。

組合：世間相場というが何処と比較しているのか。

会社：何処ではない。決めるものでもないし、言えるものではない。

組合：世間相場の具体的基準は何か。

会社：そのような代物ではない。

組合：賞与なのだから、収益を社員に還元せよ。

会社：ひとつの要素であるが、それが全てではない。

組合：一時金なのだから還元すべきである。

会社：経営状況や経営環境も考えていかなければならない。中長期的視点で考えていくこととなる。

組合：一時金だ。社員が稼いだ収益だ。

会社：かつては赤字に転落した事実がある。

組合：今は赤字から黒字に転じていることも事実である。

会社：分析すると土休日と平日の大きな違いがある。楽観視できない状況であり、不透明であるとの認識である。

組合：ボーナス一時金の交渉である。収益は上がっている。

会社：中長期的に考えていく。

経営の足を引っ張るリニア建設をやめよ！

組合：リニアの負担が大きいのでリニアを中止せよ。リニアはペイしないと言われている。

会社：リニアを建設し、二重系化が必要不可欠である。将来に渡って健全経営と安定配当していくので安心して欲しい。

組合：利用客数はリニアと新幹線に分かれるだけである。

会社：リニアと新幹線とで3大都市圏を結び、安定的に収益を上げていく。

組合：「リニアはペイしない」と言った意味は何か。

会社：分からない。

組合：今の新幹線の利用客が、リニアができた場合、6割流れると言われていく。新幹線利用客は4割となる。

会社：リニアができた場合、飛行機利用客がリニアに流れる。新幹線の静岡停車増で利便性が良くなり、総体で増えるのではないか。

組合：絶対増えると認識しているのか。

安定的支給ベースは抑制するための詭弁だ！

会社：今日の議論は年末手当である。短期的ではなく中長期で見て、賞与を乱高下させないために、安定的支給ベースで支給していくことがベストである。

組合：安定的支給ベースは儲かっている時は、賞与を抑制するためにあり、赤字になったら躊躇なく減額するものである。現実にもそのように会社は運用してきた。ただ単なる詭弁である。会社は信用できない。

減額された分の回復を求める声が多数！

組合：減額されたことで、社員のモチベーションは下がった。そのことにより言葉が荒くなる。事故も多発している。

組合：モチベーションを上げるために、アメを与えろ。6.05ヶ月に近づけるために3.35ヶ月を支給せよ。

組合：我々の要求の3.5ヶ月支給を3期連続支給せよ。それで2.2ヶ月4期連続が帳消しとなる。

会社：会社の考え方は今まで主張した通りである。

組合：社員のモチベーションを上げるためにも3.5ヶ月を支給せよ。

以 上