

業 務 速 報

NO. 1361
2023. 11. 11
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 斉藤 孝紀

2023年度年末手当に関する第3回団体交渉(会社回答)

社員の苦労に何ら応えていない！ 余りにも低額回答にその場で再申し入れ

本部は11月9日、『申第7号』に基づく、2023年度年末手当に関する第3回団体交渉を開催しました。会社から以下の回答と、「年末手当の回答にあたって」の見解が示されました。

本部は、余りにも低額回答で、社員の苦労に何ら応えていないとして、その場で再申し入れを行いました。

再申し入れについての団体交渉(第4回団交)は、11月14日に開催します。

会社回答

- 1 支給月数は、2.95箇月とする。
- 2 支給日は、12月8日以降準備でき次第とする。
- 3 支給額は35歳ポイントで981,000円
- 4 基礎額は35歳ポイントで332,400円
(基礎額＝基本給、調整手当、扶養手当、役付手当、補償措置)

〈若干のやりとり〉

在宅休養時間をしっかり確保せよ！

年末手当の団体交渉前段でのやりとり

組合：今回の団体交渉で杉澤の勤務変更を、いつ現場に伝えたのか。

会社：11月2日の第2回団体交渉後に伝えた。

組合：交番の勤務で変更になった。明日は日勤で8時09分出勤、20時41分退出、11日が公休、12日が115の交番となった。前訓練が入れられ9時30分である。要は在宅休養時間が40時間を切っている。予備勤務者はできるだけ40時間を取れるよう配慮するとなっている。

会社：勤務作成者が配慮しているのではないか。

組合：一番言いたいのは、配慮するのであれば12日の前訓練をなくして、在宅休養時間を確保すればよい。訓練は別の日に付けられるわけだから、それが配慮である。そのことをやらないことに怒っている。それと就業規則の適用と解釈について、制限項目40時間と64時間に関わることについて、社員の健康を考えて、常識の範囲で制限項目の趣旨を尊重して心がけなければならないとなっている。それと乗務員勤務制度はなるべく配慮しなければならないとなっており、36年間自分の乗務員勤務はなっていたが、今回はなっていない。現場の勤務作成者がこれらのことが分かっているのか。

会社：あくまでも配慮である。予備者は配慮の中で絶対に約束できるものではない。

組合：その主張は何でもできることになる。

会社：配慮を意識はするけれども、勤務作成上の都合もあり、交番作成上で約束することはできない。

組合：今月自分は交番なので、守ってもらわなければならない。本社として何も何も問題ないことでいいか。

会社：会社は問題があるとは考えていない。

こんな低額回答では持ち帰り検討にも値しない！

組合：会社は安定的支給ベースに0.05ヶ月を加えたにだからいいだろうと言われた。JR東海労の要求からすれば0.55ヶ月も足りないことであり、要求が全く通っていないとの認識である。

組合：35才ポイントの支給額はいくらか。

会社：支給額は981,000円である。

組合：35才ポイントの基礎額の内訳についてはどうか。

会社：基礎額は35才ポイントで332,400円である。

組合：基準内賃金プラス補償措置額で332,400円でいいか。

会社：そうである。

組合：昨年の年末手当は2.7ヶ月であったが、当時運輸収入が平成30年度比で7割であると主張し、2.7ヶ月を支給した。現在は85%とし、通期予想で上方修正したが、昨年の年末手当支給時には下方修正している。このことから上方修正しており、昨年の状況とは大いに違いがあり、2.95ヶ月では割が合わない。

会社：しっかり決算の中身を見ていかなければならない。上方修正しているが、上期の上振れ分をそのまま上方修正している。下期については据え置いている。どういうことかと言うと、当社の収入は新幹線の収入が大きく、ビジネスが収入の柱になっている。輸送量が9割戻ってきているが、平日には85%しか戻っていない。そのことを踏まえると決して楽観視できる状況ではない。それが決算の中にも現れている。したがって年末手当を2.95ヶ月としたものである。

組合：会社もボーナスは生活給と認めている。回答にもあるように、物価の上昇が大きいし、社員の生活に影響している。2.95ヶ月では、社員のモチベーションはただ下がりとなる一方である。中間決算結果を社員も分かっており「まだ2.95ヶ月かよ」となっている。また、議論の中でも出ていた好調時の年間6.05ヶ月になるためには3.35ヶ月は出さないとモチベーションは上がっていかない。

会社：賞与も生活給の一部と認識しており、賞与を安定的に出していくことが重要であると考えている。上方修正しているが、決算の中身を見て当社の経営状況や経営環境をしっかりと考えなければならぬ。業績は年末手当の支給判断の指標にはなるが、決して2.95ヶ月でモチベーションがさがるとは考えていない。会社としては社員の努力に報いると共に、今後も前向きに施策を推進して行くことを期待して2.95ヶ月を支給するものである。

組合：2.95ヶ月支給は会社として十分に支給している考えなのか。

会社：年末手当支給を決める判断は経営はもちろんのこと、当社が置かれている経営環境、景気動向、当社の賃金水準そのようなことを総合的に勘案して決定していくものである。モチベーションを上げるメッセージを込めている。充分社員に伝わっていると思っている。

組合：決して伝わらないし、モチベーションは下がっていくとの認識である。

組合：要求で専任社員にプラス5万円支給の考えはないのか。

会社：特定の層に支給するよりは、広く社員に支給する考えで一律での支給する考えである。

組合：一人10万円支給についての考えなかった理由は何か。

会社：基本である支給月数で回答をした。プラスというより2.95ヶ月として考えてことである。

組合：会社は先行き不透明、経営状況や経営環境と主張するが、リニア建設を止めればもっとどんと支給できる。

会社：リニアではなく当社の経営状況を踏まえて、社員が前に向いていけるのが2.95ヶ月だと判断している。当社の信念を果たし続けて、存続していくためにやっているものである。

組合：JR東海労の要求3.5ヶ月では0.55ヶ月足りない。プラス一人10万円、専任社員にプラス5万円の要求からは全くかけ離れている。納得いく回答ではない。2.95ヶ月については社員・組合員の気持ちを考えるのであれば、持ち帰り検討に値しないので、この場で叩きつける気持ちで再申し入れを提出する。

会社：妥結しないのか。

組合：では、3.5ヶ月で妥結してくれるのか。回答書を3.5ヶ月に書き換えてくれるのなら妥結してもいい。議論を聞いていて耳を疑わざるを得ない。

会社：貴側は回答に納得していないし、再申し入れを提出されるようなので、引き続き議論の場を設けることとなる。

組合：バァーン。再申し入れを提出する。

以 上

会社回答書

年末手当について

令和5年11月9日
東海旅客鉄道株式会社

令和5年度年末手当について、次のとおり回答する。

- 1 支給月数は2.95箇月分とする。
- 2 支給日は、12月8日以降準備でき次第とする。

令和5年年末手当交渉 回答時発言要旨

社員の皆さんが日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝します。

令和5年度第2四半期の決算は、コロナ禍からの回復に伴い、増収・増益の決算となりました。一方で、上期の東海道新幹線のご利用状況について、ビジネス利用が中心の平日は平成30年度比で85%にとどまるなど、決して楽観できる状況にはありません。

さらに、今後の経営環境を見通すと、物価の高騰、円安の進行、中東地域をめぐる情勢など、様々なリスク要因が存在しており、先行きが不透明な状況が続いています。

このような状況の中、今次年末手当の支給月数については、年末手当の安定的支給ベースである2.9箇月分に0.05箇月分を上積みし、2.95箇月分とすると回答しました。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響が残る中での安全・安定輸送の確保や中央新幹線計画等の各種施策の推進に対する社員の努力に報いるとともに、今まで以上に新しい発想・技術によってサービスの創出に挑戦することで「収益の拡大」に取り組み、「業務改革」を引き続き強力に推進することを強く期待して判断したものです。

コロナ禍を経て、当社は大きな変革期を迎えています。今後も引き続き、安全で快適なサービスを効率的に提供し「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現するという当社の使命を果たし続けていきたいと思います。