

業 務 速 報

NO. 1397
2024. 11. 11
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 斉藤 孝紀

2024年度年末手当第2回団交 中間決算の増収・増益を社員に還元せよ！ ムダなりニアは賃金抑制の原因だ！

本部は11月5日、『申第8号』に基づく2024年度年末手当第2回団体交渉を開催しました。

今年度の第2四半期（中間）決算は、昨年度同期比を大きく上回る2,336億円（連結）の増収減益を計上しました。これは、社員が安全・安定輸送を担ったからです。

本部は「苦勞した社員に報いるために、3.5ヶ月分と、新幹線開業60周年記念としてプラス10万円、更に専任社員にはプラス5万円の要求通り満額回答せよ。物価は上昇し続け、家計を圧迫している。極僅かなベアでは、実質所得は低下している。無駄なりニアへの投資はやめろ。財政的には充分すぎるほど余裕はある」と、迫りました。

しかし会社は、「社員の苦勞は承知している。国内外の経済は依然不透明で、当社を取り巻く情勢は厳しい。増収減益だからといっても、業績連動ではない。第2四半期の業績は指標の1つである」などと、回答を低額に抑えるための口実を繰り返し、対立しました。

次の第3回団体交渉は11月12日に開催し、回答が示されます。

申第8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5万円を支給すること。

【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5日（火）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2日（月）までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

長期的視点の理屈は通らない！

組合：第1回団交で会社が示した「発言要旨」によると、「決して楽観視できない状況」だとか、月例経済報告を引用して「欧米における高い賃金水準の継続、中国の不動産市場の停滞、我が国の景気を下押しするリスクになっている」とか、年末手当を抑制するための言葉がズラズラと並べてある。社員の立場に立てば、物価上昇は続き、ベアが追いついていない。実質賃金は下がっている。30日に中間決算が発表されたが、昨年よりはるかに儲けている。3.5ヶ月分と、新幹線開業60周年記念としてプラス10万円、更に専任社員にはプラス5万円は、充分出せる体力がある。要求通り、満額回答せよ。

会社：会社は、我が国の景気が下がっているリスクがあると第一に見ている。中間決算を出したが、年末手当を支給するにあたっての指標になることは否定しない。上半期の業績だけで決めるものではない。長期的な視点に立って、当社の経営状況や経営環境、動向などを総合的に見て決定していくものと考えている。

組合：長期的な視点と言ったが、年末手当は一時金だから長期的視点は成り立たない。ベアならまだしも話は分かる。儲けをたたき出したのは社員の努力だ。努力に応えるべきだ。長期的な視点という言葉は使うな。

会社：増収増益で、上方修正もしているが、上期に増収になった分を反映しただけであり、下期については楽観視できない。

組合：なぜ、上方修正したのか。

会社：台風などの影響はあったものの、新幹線・在来線共に、お客様のご利用が顕著に推移したため、上期の収入は予想を上回った。

組合：長期的とはいつまでのことを言うのか。10年とか20年とか。

会社：スパンで見ているものではない。鉄道という公益性の高い事業は、経営が良かったから出す、悪かったから減らそうという考え方をすべきではないという意味で、長期的視点である。

組合：長期的に見て厳しいということか。

会社：厳しい状況になることもあるのではないか。

組合：今はインバウンドで好調だが、長期的視点としてどう考えているのか。

会社：インバウンドが好調である理由であることは否定できないが、いつまで続くのかは分からない。長期的視点で見なければならない。

組合：インバウンドがいつまで続くかは分からないということか。

会社：そうだが、逆にいつまでも続くかもしれない。

組合：長期的に見て楽観視できないと言うなら、リニアは止めた方が良い。ムダな投資だから。リニアをやるから、ベアや期末手当を抑えるのだ。

会社：会社の使命を果たすには、二重系化が必要だ。社会的貢献が会社のビジョンである。

組合：大赤字を覚悟で二重系化するのか。

会社：大赤字になるのか。

組合：組合の試算はそうだ。

会社：国に出しているものからしても、事業基盤を支えられるということで認可を受けた。

組合：年末手当の位置付けがそもそも違う。4～10月までどれだけ稼いだが基本にならなければならない。ベアなら会社の主張はまだ分かる。先行きの話を年末手当の団交の場に持ち込むことはおかしい。10月までの半年間苦労した、それを評価して、何ヶ月分を出すのかを議論しなければならない。ベアも期末手当もゴチャゴチャにして話するのはおかしい。1回こっきりだ。将来は関係ない。

会社：4～10月までの収益は指標の1つになる。

組合：最高益を上げた年の10月までの収入を見て、3月までの年間予想を見ると、1兆4,460億円。今年度は1兆4,560億円で100億円上回っている。これをどう評価するのか。

会社：物価高により社員が苦労していることは理解しているが、物価高は会社にとっても経営課題の1つである。費用においては過去と比べると、実際に原価の増に表れている。利益として出ているかを見なければならない。

組合：最高益を出した年よりも100億円も多く稼いでいるのだ。苦労した社員に還元するのは当たり前だ。それが年末手当だ。

会社：指標の1つとして考えている。

組合：これからもインバウンドで乗って来る。そうなれば、利益はもっと上がる。例えば、3.0ヶ月出したとして、年間が最高益だとしたら社員からすれば、「何だこれは」となる。

会社：主張は分かるが、最高益だから増やすとはならない。

組合：これで、3.0ヶ月はないだろうという話だ。稼ぎに見合った手当を払えということだ。

会社：主張は分かったが、それを含めて総合的に判断する。

安定的支給ベースは屁理屈だ！

組合：「発言要旨」の月例経済報告に書かれている状況が、ＪＲに及ぼす影響は具体的にどういうことがあるのか。

会社：新幹線でいえば、ビジネス需要が多いので、他の企業の業績が悪くなると、新幹線の利用も悪くなる。

組合：インバウンドで収入を上げている。

会社：インバウンドが柱になっているのではない。インバウンドで食っている状況にはない。

組合：「中国の不動産市場の停滞」での影響とは何か。

会社：あくまでも例示であり、乗りに影響してくるということである。

組合：物価が上がっているのなら、賃金を上げなければならない。

会社：ベアが期末手当に反映されるため、物価上昇に織り込まれている。物価は春闘の議論だ。業績に連動させて年末手当を支給するかについては、ベースにあるのは、安定的に支給することである。鉄道は、設備投資など長期的な視野に立って運営するものであるため、完全業績連動にすると、山あり谷ありで支給が変わると生活設計に影響を及ぼす。なので、安定的支給ベースを設けて、年末手当は２．９ヶ月をベースとして議論しようということである。業績が良いから３．５ヶ月、業績が下がれば２．０ヶ月にするのかという話になってしまう。

組合：実際にやったのではないか。安定的支給ベースには、黒字・赤字の区別はない。２．２ヶ月を続けてきたのだから、その分を還元しなければならない。

会社：良好な業績がいつまでも続くとは限らない。

組合：４～１０月の話をしているのだ。

会社：赤字であっても、２．２ヶ月は支給した。安定的に経営ができていない状況で、安定的支給ベースがあり、上下を大きく変えることは好ましくない。

組合：そういう理屈なら、２．２ヶ月はあり得ない。

会社：それは赤字だから。

組合：当時は、赤字であっても２．７ヶ月は補償すると言っていた。会社が提起したことだ。

会社：稼ぎが無い状態で、人件費を先行して支払うことは想定していない。その中での２．２ヶ月であった。そこは溝が埋まらない。３．５ヶ月プラス１０万円プラス５万円の要求は、過去例が無いことだから難しい。

組合：過去の例ということではない。業績を上げているのだ。

会社：毎年続くとなると期待外れになる。

組合：昨年、日経連が出した２０２３年年末賞与の統計では、ＪＲなど鉄道は７９万７、３３８円で、１７業種のうち１３位だ。総平均は９０万６、

4 1 3 円で、1 0 万円以上の差がある。

会社：どの業界と比べるかだ。短期的な目標に対して、どう成果を出すかというところで争っている会社なのではないか。

組合：全部平均だから何とも言えないところもあるが、1 7 業種中 1 3 番ということを見ろということだ。

会社：平均年齢もあり、一概に比較はできない。我が社は 3 5 歳ポイントで示している。

組合：統計は統計として見なければならない。

会社：仮定の話はしない。

組合：仮定ではない。客観的な数字として表れているものだ。「我が社の賃金は高い」といは言えない。なお且つ、収入を上げているのだから、出せば良い。出せる体力はある。人件費は 8 3 3 億円で、収入の 1 3 % 程度だ。人材を呼び込むためにも、3. 5 ヶ月出したとなれば大きな反響となる。

会社：主張は分かるが、賞与の位置付けは、他社との比較をどこまでやるべきかというとな難しい。総合的な判断が必要だ。

利益剰余金からの還元も可能だ！

組合：今までの会社の主張は「3. 5 ヶ月出せる体力はない」と聞こえる。実際に体力はないのか。

会社：キャッシュフローを見れば、払えないことはない。

組合：だとしたら、3. 5 ヶ月出せ。利益剰余金は、約 3 兆 9, 0 0 0 億円から 4 兆 2, 1 8 8 億円となった。なぜ、ここから出せないのか。ちなみに、最高益を出した年の中間決算でいうと、3 兆 2, 0 0 0 億円だ。7 年間で 1 兆円も上積みしている。社員に還元せよ。

会社：鉄道業は設備投資をしなければならない。どのタイミングでいくらかかるかの計画を立てていくはやっていくが、単年を比較することにはならない。

組合：いや、積み上げていることを言っている。

会社：将来使うことを考えている。

組合：やはり、リニアだ。半年で 3, 0 0 0 億円上積みしている。収入それ自体が利益剰余金に回っていると言ってもおかしくはない。なぜ社員に還元しないのかということになる。現金が 3, 3 5 6 億円ショートしているが、どういうことか。

会社：主に投資活動である。「有形・無形固定資産の取得による支出」で 2, 5 6 3 億円を投資に回した。

組合：いわゆる株ということか。

会社：そうである。リニアで財政投融资を使い切った後に、資金をどうする

かということで、投資に回している資金がある。それが約1兆6,000億円ある。運用資金が多ければ多いほど、利率が反映されて収入になる。それをキャッシュフローで使っており、無くなったのではない。

組合：投資にも将来展望を考えなければならない。株価の暴落も考えられる。

会社：株については素人だから答えられない。

組合：答えないといけない。その現金は社員に還元するべきだ。

会社：ムダ使いしているのではない。

組合：投資にはリスクがある。社員を選ぶか、リスクを選ぶかだ。株価がゼロになりました、のでは遅い。その前に、社員に還元だ。

会社：安定的に支払いできるように経営体力を付けていく。営業外収入で106億円入っている。

組合：今は良いとしても、将来は分からない。失敗したら会社は責任を取ってもらう。年金の運用で9兆円のマイナスになった。リスクは伴う。

会社：そういう方々も我々のお客様である。その方々のリスクも見込まなければならない。

組合：意味が分からない。収入に対して手当をどうするかの話だ。最高益を上げたときは3.0ヶ月だった。それが最低だ。

会社：今回は最高益ではない。

組合：最高益になる可能性はある。仕事中的実感としてある。年休は入らない、休日出勤は強制される、社員の苦勞に答えろ。3.0ヶ月からいかに上積みするかだ。JR東海労の要求通りに回答すべきだ。

会社：今日の議論を踏まえ、総合的に判断し、回答する。

以 上