

業務速報

2024年度年末手当に関する第3回団体交渉(会社回答)

社員の苦勞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12日、『申第8号』に基づく、2024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、社員の苦勞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18日に開催します。

会社回答

- 1 支給月数は、3.0箇月とする。
- 2 支給日は、12月10日以降準備でき次第とする。
- 3 支給額は35歳ポイントで1,030,500円
- 4 基礎額は35歳ポイントで343,500円

(基礎額＝基本給、調整手当、扶養手当、役付手当、補償措置)

310,800円 15,800円 16,900円 0 0

〈若干のやりとり〉

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0.1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0.5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1,030,500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343,500円である。

組合：基準内賃金プラス補償措置額で343,500円でいいか。

会社：そうである。内訳は基本給310,800円、調整手当15,800円
扶養手当16,900円、役付手当0円となる。

組合：昨年の年末手当は2.95ヶ月であったが、通期予想で上方修正したおり、昨年の状況とは大いに違いがあり、3.0ヶ月では割が合わない。

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。3.0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3.0ヶ月かよ」となっている。社員のモチベーションは上がっていない。

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ない。

組合：3.0ヶ月支給は会社として精一杯という考えなのか。

会社：そうだ。精一杯だ。

組合：精一杯ではない。余裕はある。これでは社員のモチベーションは下がる。

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3.0ヶ月として考えてことである。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3.0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0.5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。3.0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：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：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6年11月12日
東海旅客鉄道株式会社

令和6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3.0箇月分とする。
- 2 支給日は、12月10日以降準備でき次第とする。

令和6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6年度第2四半期（中間期）の決算は、台風等の影響はあったものの、東海道新幹線・在来線ともにご利用が堅調に推移したことなどから増収・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89%にとどまるなど、決して楽観視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、海外景気の下振れによる景気の下押しリスクや物価の高騰、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0.1箇月分を上積みし、3.0箇月分とすると回答しました。なお、夏季手当と合わせて年間6.0箇月に達するのは、コロナ禍前の令和元年度以来となります。

これは、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、現状に甘んじることなく「変革と挑戦」を実践し、新しい発想・技術による「収益の拡大」への取組みや、「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。

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」という経営理念のもと、誇りと自信をもって我々の使命を果たしていきましょう。