

社員の努力と期待に応える 年末手当を支給せよ！

年末手当第2回団体交渉

本部は11月2日、年末手当の第2回団体交渉を開催しました。
本部は「中間決算時の経営成績は、万博効果のあった昨年に次いで過去2番目の好成績」「今年度上半期の輸送量は一昨年同期比6%増」「少なくとも一昨年の支給水準を下回る要素はない」などを主張しました。

これに対し、会社は「中間決算は減収・減益でもある。決算の数字だけでは判断できない」「対抗輸送機関の競争も激化すると思われる」「安定支給も考えなければならない」などと、私たちの努力と期待に応えるものではありませんでした。

主な議論内容は以下の通りです。

[申14号と会社回答]

1. 2006年度年末手当の支給月数を、3.5箇月とすること。

【回答】

今後の議論次第である。

2. 年末手当支給額に、「新しい人事・賃金制度等」に伴う「補償措置額」を反映させること。

【回答】

1に同じ。

3. 社員が納得しない年末手当のカットはやめること。

【回答】

成績率の適用については、増減とも公平、公正に実施している。したがって、減率についても賃金規程に基づいて行い、やめる考えはない。

4. 回答は、11月15日までとすること。

【回答】

回答は、次回以降の交渉で行う。

5 . 支払いは、12月4日までとすること。

【回答】

支給日については、例年の状況も考慮し、今後検討する。

組合：中間決算では、過去2番目の好成績であった。万博のあった昨年と比べ、輸送量減少も、見込みより小幅といわれている。一昨年と比べれば6%の増である。

3. 5箇月は出せる数字である。われわれは期待する。

会社：中間決算が好成績というが、「減収・減益」である。羽田空港の拡張もあり、対抗輸送機関との競争も激化すると思われる。決算の数字だけでは判断できない。

組合：万博のあった昨年の中間決算と比べれば、「減収・減益」ではある。一昨年と比べるべきである。一昨年を下回る要素はない。「競争」に勝つためにも、「出すときは出す」方向で考えるべきである。

会社：JR東海労の要求は、役付手当も含めて3. 5箇月なのか。それならば「主任層の報告」を含めて主任の仕事もしてもらいたい。

組合：主任の仕事はやっている。「主任層の報告」は新しい業務内容である。説明も提案も受けていない。

会社：団交事項ではない。そのようなことも含めて支給額について検討する。

組合：基準額に「補償措置額」が入らないと、相当年末手当が減額となる。「補償措置額」を反映させること。

会社：2, 3年後に昇格すれば基本給も増えていくではないか。その時も同じ要求をするのか。

会社：少なくとも今年度は年末手当は減額となる。「補償措置額」を反映させること。

以 上