

# 業 務 速 報

NO. 736  
2010.11.4  
J R 東海労働組合  
発行 淵上 利和  
編集 加藤 光典

## 2010年度年末手当に関する第2回団体交渉 社員の努力により業績は上がった！ 昨年を下まわることはあり得ない！ 3.2ヶ月満額支給せよ！

11月2日、本部は2010年度年末手当の第2回団体交渉を開催しました。

はじめに、「2010年度年末手当に関する申し入れ」についての4項目の現段階の回答を受け議論しました。会社は執拗に「厳しい経済状況、先行きの景気の動向や世間水準」を理由に、組合の要求を押さえ込もうとしてきました。しかし、本部は「平成22年度の第2四半期の決算では、昨年の業績を上回り、経常利益22.6%・純利益26.6増の中で、年間を通して昨年の5.85ヶ月を下回ることはあり得ない、要求の3.2ヶ月は充分支給できる」と会社に迫りました。

あきらかに私たちの努力によって業績は上がっています。会社は、役員の高額報酬や株主への変わらない配当金、リニア中央新幹線への莫大な投資等余裕があります。その中で、年間を通じた私たちの期末手当を削減されることはあってはならないことです。満額獲得のために職場からもしっかりと声を上げていきましょう！

年間の支給月数を昨年と同じとすると年末手当は3.05ヶ月です。業績に上がっている中で3.2ヶ月の支給は十分に可能です。尚、次回交渉は11月5日で回答が示されます。

### 申第20号に対する会社回答

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分とすること。

【回答】議論の上、決定する。

2. 組合が納得しない年末手当のカットは止めること。

【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12日までとすること。

【回答】会社が適切に設定をする。

4. 支払いは12月1日までとすること。

【回答】会社が適切に設定をする。

## 業績を上げた社員の努力や苦勞に応えろ！

- 組合：昨年よりも業績は上がっている。昨年並みとはならない。昨年を上回るのは至極自然なことである。業績が上がったのは社員の努力や苦勞の結果だ。その努力や苦勞に応え、3.2ヶ月を支払え。会社に支払い能力は十分にある。  
会社は何ヶ月出す気なのか。
- 会社：月数は回答の時となる。社員の頑張りは組合の言うとおりでである。会社は十分に認識している。回答については、今後の業績、景気の見通し、賃金の水準、世間相場、貴側との議論を通じて総合的に判断をしていく。今年度の中間決算において前年度を上回った。しかし、それだけで前年度を上回る支給をするということではない。業績は対前々年度比で見ると単体の運輸収入は92.5%であり、引き続き厳しい状況にある。楽観はできない。
- 組合：昨年は昨年で、その支給は前々年と比べて下がっている。しかし、今年は昨年と比べて確実に業績は上がっている。昨年は年間で5.85ヶ月（2.95 2.90）。今年は夏が2.8、年間で昨年並みとしても最低3.05である。まして、業績が上がっているのだから、それ以上が妥当である。絶対に昨年並みという話にはならない！であるから3.2ヶ月はまさに整合性ある要求だ。

## 人件費は15%以下の超優良企業だ！

- 組合：原資（もとで、資金源、経営支払いの資金）はどれだけあるのか。
- 会社：原資については明らかにするつもりはない。昨年度の夏季の2.95は、平成20年度の年度の決算を元にし、下期を踏まえた上での昨年度の夏季手当であるから、21年度のトータルと比べるのはおかしい。
- 組合：我々としてはトータルの年間目安がある。
- 会社：年間の目安はと何か。
- 組合：5.85が目安である。業績が上がったのだからそれ以上は支給できる。
- 会社：業績だけで言うのなら、業績が下がった場合は支給を下げるということになるが、そう考えているのか。
- 組合：その都度の議論である。
- 会社：期末手当は年間トータルではなく、業績などを判断してその都度決めている。年間臨給ではない。
- 組合：単純に去年よりも業績は上がっているのだから、昨年以上は当然支給できる。
- 会社：21年度と今年度の上期を比べれば業績は上がっている。
- 組合：人件費は何パーセントか。
- 会社：どういう根拠で人件費を聞くのか。
- 組合：支給する余裕があるのかということである。
- 会社：余裕ということではなく、期末手当がどの水準が良いのかを会社は判断する。
- 組合：原資はいくらか。
- 会社：単純に原資で判断をして出すものではない。

組合：判断の材料である。余裕があれば出せる。議論の素材として明らかにすることはやぶさかではないはずだ。会社が赤裸々に出して組合側も判断する。まさに、この場の議論ではないのか。

会社：原資は明らかにしない。

組合：経営協議会では人件費を説明をした。今年度の前期累計868億×2がおおよそとして、そのように理解して良いのか。

会社：必ずしもそうとはならない。

組合：人件費は昨年度より10億円削減された。夏季手当が削減された影響か。

会社：単純にそればかりではない。

組合：総体として人件費が10億円減っている。

会社：要素は様々である。

組合：夏季手当が減っているのは確かである。

会社：その要素もある。

組合：J R 東海の人件費は15%以下で非常に低い。

会社：会社の収益構造が違うから、15%以下だから余裕があるとはならない。

組合：同じ東日本と比べればどうか。

会社：収益構造が違う。

組合：J R 東海は新幹線に頼るところが大きいということか。

会社：収益構造として新幹線の部分が多い。東日本との比較は適切でない。

組合：収益構造の議論は会社の経営問題の話となる。それでも15%は低すぎる。人件費の割合がだんだん減ってきてはいないか。

会社：変わっていない。そういうところで期末手当を決めるわけではない。

組合：今回3.2ヶ月の要求をしている。要求実現のために申し上げている。業績を上げている。会社は、支払い能力がないわけではない。3.2ヶ月を求める。

会社：実績のみで判断するわけではない。従業員、社員へ安定して支給をしていく観点がある。乱降下するのは良くない。

組合：降下は当然良くない。しかし上がるのは構わない。

## **役員報酬2億円増の12億円！取締役の平均5247万円！ I/A中央新幹線構想に莫大な投資！会社に余裕あり！**

組合：ところで、会社の役員報酬（役員全体－12億1400万円/28人;平均4335万円）は、取締役の平均で5247万円という、他のJ R と比べても異常な高額報酬だ。株主への配当金は1株あたり4500円で全く減っていない。社員の手当てばかり押さえられ、社員は全く納得できない。

会社：役員報酬については、この場では議論しない。株主総会を経て取締役に払われているというものである。

組合：社員感情から納得できない。去年は10億円である。今回は、2億円も増えている。役員も増えている。このことは紛れもない現実である。

会社：株主総会の通知に示された通りである。

組合：さらに、実現できるかどうかとも分からないリニア中央新幹線構想に対して、莫大な投資をしている。これは会社には余裕があるということだ。

会社：期末手当の議論とは違う。

組合：余裕があるということだ。これが現実であり3.2ヶ月は十分に出せる。

## **経済動向は設備投資が増、失業率と求人倍率も改善！ 他大手企業も昨冬よいもボーナスをフルス！**

組合：経済動向は、円高基調により輸出関連企業は厳しいが、設備投資が増えているし、僅かではあるが失業率と求人倍率も改善されている。

会社：日銀短観でも先行きポイントは低下している。高速道路値下げの政策や羽田空港の拡大もある。

組合：日本経団連も大手企業が今年の冬のボーナスを、昨年の冬と比べて自動車6.04%増、電機5.24%増で平均3.76%増だと明らかにしている。

会社：月例動向が微増であるが、昨年は業績に敏感に反応することなく2.9ヶ月とした。社員の生活を考え安定支給していくこととした数値である。

組合：先が見えない、先が厳しい。だから業績が上がったとしても出さないのか。

会社：一昨年の水準から見たら、まだまだ楽観できない。

組合：それならば、いつまでたっても押さえられっぱなしである。

会社：そんなことはない。好調な時代では、前年度を上回るものを出した。押さえてはいない。楽観視できないということだ。

組合：他の企業は3.76%増である。

会社：業績を敏感に反映させる企業もある。

組合：JR東海も業績を反映させているではないか。

会社：業績も要素ではあるがそれだけではない。業績が下がったから支給も下げるということでいいのか。昨年は業績が下がっても2.9ヶ月を出した。

組合：JR東海のように安定支給を考えている企業でも、今回業績を反映させて上げている企業もある。

組合：人件費も減っている。余力を社員に放出せよ。社員の頑張りは、仕事を工夫し、休日出勤をしている。業績を上げている。会社の効率化に協力している。社員のやる気が会社の将来を決定する。

会社：期末手当だけでなく、労働条件や賃金水準も十分に社員の努力に報いているという認識をいただいている。

## **消費の拡大に向けて世間相場を引っ張れ！ JR東海が先頭に立ち3.2ヶ月を支給せよ！**

組合：高速道路や羽田空港拡張なども言われているが、経済動向の先行き不安に対して、会社はどう分析しているのか。

会社：どん底から少し戻ったところか。しかし、車の補助金制度がなくなり、その反動もこれからくる。厳しい状況だ。

組合：消費を拡大しないと経済は回っていかない。消費が拡大されないと J R 東海にも回ってこない。まずは J R 東海が今回の年末手当を大きく出す。これが大切なことだ。消費の拡大に向けて、世界に冠たる J R 東海がその最先頭で世間を引っ張るべきだ。世間水準などと言わずに世間相場を引っ張るべきだ。

会社：経済のことは解るが、一企業でできるものではない。

組合：まず一企業から始めないと何も始まらない。

会社：支給ベースが消費に直ちにつながるものではない。社会保障や政治不安が解消されないとお金を貰っても貯蓄に回る。

組合：消費は増える。社会保障は政治家に頑張って貰う。しかし、同時に企業もやらないとだめだ。

会社：それなりのボーナスを支給している。2.9を3.2に増やさないと J R 東海の社員の消費が伸びないというものではない。

組合：いや、消費は伸びる。

会社：経団連の年末手当は平均77万6949円と比べ、当社の35歳ポイントはかなり高い水準である。

組合：それよりも高い企業はある。トータル的に見ても J R 東海は高い企業に追いついていない。

会社：上期において運輸収入の比較は、7～9月の伸びが悪い。上期をトータルで見ず、今後落ち込む可能性もある。

組合：10月の発表では運輸収入が107%伸びている。ここまで104%となっている。一部分だけでなく大きなスパンを見れば確実に上がってきている。

会社：月例経済報告では足踏み状況である。

組合：このような状況が続くと判断しているのか。

会社：楽観視できないということだ。

## **高速道路、羽田空港による具体的な影響を示せ！**

組合：高速道路料金、羽田空港拡張の具体的影響をどう見ているのか。

会社：具体的には影響があるということだ。

組合：どの程度リスクか。羽田空港の東京、大阪の便数は増えているのか。

会社：単純に便数とは言えない。一般論として、羽田の拡張により京都に観光に行こうとしていたお客様が、海外に行くというケースもあり得る。

組合：逆に増えることもあり得る。海外から成田ではなく羽田に来て、新幹線に乗って旅行するお客様が増える。

会社：プラスの要素もあり、マイナスの要素もある。会社は様々な手を打ってきた。

組合：高速道路料金が安くなったことにより、会社の影響があったという数字を持っているのか。

会社：持っていない。しかしお客は安い方に行くであろう。

組合：具体的な数字がなければ、どの程度の影響があったのか解らない。

## **組合員をピンポイントに狙ってのボーナスカットだ！**

組合：夏季手当のアップの人数・率、減額の人数・率を明らかにせよ。

会社：明らかにする考えはない。公正・公平にやっている。

組合：恣意的な添乗、恣意的な指摘、恣意的な処分など、まったく公平・公正ではない。東海労の特定の組合員をピンポイント的に狙って、指摘を積み重ねてカットしている。例えば、なぜ大阪の運輸所の東海労の組合員にカットが集中するのか。夏のカットは大阪第一運輸所9人中7人、大阪第二運輸所では22人中8人。このようなものは絶対に偶然ではない。恣意的で意図的だ。協約交渉で会社委員は「普通に仕事をしていればカットなどされない」と言った。みんな普通に仕事をしている。しかし、普通に仕事をさせない環境を作り、あえてミスを誘い、指摘し、カットしている。だからこのようになるのだ。

会社：公正・公平にやっている。

組合：乗務中、喚呼をしようとしている時に試問をしてくる。普通に仕事をしようとしている時に、管理者がミスを起こさせるような原因を作っている。そのようなことをしておいて、それがボーナスに反映されている。是正し、直ちにやめること。

会社：必要な試問はやっていく。

組合：喚呼をしようとしている時に試問をしてくる。現場の声が上がっている。同じ職場で組合員の9人中7名のカットは異常である。

会社：東海労の組合だからということで添乗をしているわけではない。

組合：異常である。意図してやらないとこのような数字は上がらない。

会社：意図してやっているわけではない。

組合：そうでなければ、このような数字は上がらない。意図的に指摘を上げている以外に考えられない。

会社：労働組合に着目してはやっていない。

組合：7人もカット者が出ることは、指導する側が悪い。

会社：会社はきちんと指導をしている。

組合：それは指導・教育とは言わない。本人が理解し作業ができるようにならなければ指導・教育とは言えない。

会社：社員が十分に理解できるように指導している。それにも関わらず、決められたこと、やるべきことができないから指摘を受けたのである。

組合：それは、指導・教育をしたという思い込みだ。

会社：指導して、なおさらできないことが指摘となる。

組合：指導の仕方に問題がある。

会社：何回も何回も指導されれば指摘される。

組合：何回も何回も積み重ねられると、昨日までできていたことができなくなることがある。ドキドキさせるような環境を取っ払わない限り、意図的にカットした

と言わざるをえない。

会社：適切にやっている。

組合：対立である。

## **点呼時の威圧・プレッシャー掛けを止めろ！**

組合：関連して言うが、東京第二運輸所のある助役は、乗務点呼時に東海労の組合員にだけ試問をする。試問に答えられないと「あなた大丈夫ですか！そんなことで乗務できるのですか！」と目を吊り上げて威圧しプレッシャーをかける。あきらかに恣意的にやっている。他労組の組合員にはほとんどやらない。その助役の点呼後は、興奮が収まらず東京から静岡までドキドキして乗務することとなる。このようなことは危険この上ない。止めさせるべきだ。

会社：個別のことは議論しない。

組合：そういう職場の現実があることを認識されたい。

## **社員の苦勞に応え3.2か月支給を！**

組合：業績は社員の努力や苦勞によって向上した。他の企業もアップに転じている。さらに、高額な役員報酬、いつでもできるか分からない莫大なリニア中央新幹線へ投資している等、会社には余力がある。社員の苦勞に応えるために年末手当は3.2ヶ月支払うよう求める。絶対に昨年並みとはならない。真摯に検討し回答すること。

会社：今後の業績や景気動向、現状の高い労働条件を加味して検討する。2.9ヶ月が安定的ベースであるが、それが下限ではなく、それを下回ることもありうるというのを併せて考える。

組合：昨年の2.9ヶ月を下回るということか。

会社：2.8、2.85もあり得るということだ。

組合：業績が上がって、経済もどん底から這い上がりつつあるのに、しかも役員報酬も上がり、リニアにもどんどん金をつぎ込んでいるのに下回るのか。

会社：対前々年比92.5%だから。

組合：前年比では上がっている。安定的というのは、ずーっとその数字を確保するということか。

会社：下限ではない。

組合：そもそも安定的ベースなどいつ決まったのか。

会社：以前から言っている。

組合：夏は。

会社：夏は2.7だ。下限ではない。

組合：2.9どころか、3.2を下回ることなどまったく納得できないことを主張する。3.2ヶ月要求に対して真摯に応えられたし。

以 上