

業 務 速 報

2011年度年末手当に関する第2回団体交渉 震災の影響による業績の落ち込みは 社員の努力により回復している！ 努力に報いるため3.2ヶ月満額支給せよ！

11月8日、本部は2011年度年末手当に関する第2回団体交渉を開催しました。

はじめに、「2011年度年末手当に関する申し入れ」について、会社から現段階の回答を受け議論しました。

会社の業績は、東日本大震災の影響で落ち込んだ運輸収入が、6月以降回復に向かい、第2四半期決算では減収・減益となったものの、ほぼ昨年並みまで回復しています。さらに通期の業績予想では、経常利益と純利益を上方修正し減収・増益を見込んでいます。

しかし会社は今年末手当交渉で、「第2四半期決算を見て決める」「通期は盛り返すであろうと予想を立てているが、対前年比で0.1%でも減るということは確実に厳しい状況である」「今後の経済見通しは、円高、タイ洪水、欧州の問題など世界規模でダメージを与える問題があり全く見えない」として組合の要求を押さえ込もうとしてきました。

本部は「震災の影響による落ち込みを回復したのは社員の努力があったからだ」「通期の業績予想が昨年並みまで回復するとしているならば、昨年を下回ることは許されない」「社員の努力に報いるため要求通りの3.2ヶ月を支給すること」と会社に迫りました。

明らかに私たちの努力によって、震災後の業績は回復しています。会社には、役員の高額報酬や、リニア中央新幹線建設への莫大な投資等、余裕があります。このような状況の中で、私たちの期末手当が削減されることはあってはならないことです。要求の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！

尚、次回交渉は11月11日に行われ、会社から回答が示されます。

申第13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. 組合員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11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2日までとすること。

【回答】会社が適切に設定をする。

震災、経済不安を理由とした年末手当の抑制を止めろ！

組合：会社は趣旨説明で「ボーナスの世間相場については平成23年度のボーナスは前年を上回るものの、一昨年に大きく減少する前の水準には遠く及ばず、冬のボーナスについても東証一部上場企業の内、年間臨給を採用している企業の全産業平均が同様の状況となっています」「一方、直近のボーナスの水準は世間的に見て極めて高い水準となっていますが、当社の第2四半期累計期間における業績や、今後の見通しなども踏まえると慎重に判断する必要があると考えているところです」と説明しているがどういうことか。

会社：2年前に世間相場が大きく落ち込んだ時に比べ、現在は若干上がってきているものの、大きく落ち込む以前のレベルには戻っていないということであり、正確に言えば3年前のレベルには遠く及ばずということである。当社はその様な中でも安定的支給を行い高い水準を維持している。しかし、第2四半期決算で見ると対前年で減となっている厳しい現実を踏まえると慎重に判断しなければならない。

組合：2年前に比べれば上がっているということか。また、今年は震災で大きく落ち込んだが現在は回復してきている。

会社：通年の業績が大きく落ち込んで、そこから少しずつ回復してきていることからボーナスの世間相場も上がってきたと説明した。当社では2.9ヶ月を安定的に支給してきた。今年度については前半は東日本大震災による影響で、持ち直しの傾向も見られるものの、昨年度、一昨年にもには及ばない状況である。また、今後の見通しについても、円高、タイ洪水、欧州の問題など世界規模でダメージを与える問題があり当社にも影響が出ることが予想される。業績予想は2度の上方修正をかけているが昨年実績には及ばない厳しい状況である。

組合：昨年より支給月数を下げるということか。

会社：業績が下がっていることから可能性としてはある。

組合：新聞報道では各企業の今冬のボーナスについて、増額傾向が報じられている。

会社：業績連動型の企業ではそういうこともあるかもしれない。しかし当社では安定的支給が社員のためにも良いと考え支給してきた。他社が大きく上がったといっても当社の水準の方が上である。

第2四半期決算はほぼ昨年並みに回復している！

組合：第2四半期の業績は昨年より若干下がっているということか。

会社：間違いない。

組合：4月、5月の業績はドン底であったが、6月以降は持ち直してきているのではないか。

会社：持ち直したのでこの決算となった。しかし今後の見通しが順風満帆なわけではない。前年度を超える見通しがない。

組合：通年の純利益は増益を予想しているではないか。

会社：営業収益など総数から経費を引いた残りである。総数が前年に届かないという厳しい見通しをたてている。

組合：会社は第2四半期決算について、6月以降増収となった理由が分からないと説明している。一概に厳しい状況とは言えないのではないか。

会社：良くなっている原因が明確になっていないことは不確定要素である。

組合：良い方向に考えるべきである。

会社：新幹線はビジネス需要が柱になっている。景気が悪化すれば業績が落ちてくるのは経験で分かっているが、今回の震災後の分析ができていない状況である。

組合：復興に向けたものかもしれない。

会社：それはわからないが、景気に連動することは分かっているので、今後の景気の見通しが立たない中では厳しくせざるを得ない。

組合：景気は下がっているといえるのか。

会社：内閣府の発表では右肩上がりではなく、横ばいの厳しい状況としている。

組合：通年の業績は昨年並みに復活するのではないか。

会社：業績予想を上方修正した。昨年を少し下回ると予想している。

組合：新幹線の乗客は確実に増えている。昨年を超える業績になるのではないか。

会社：瞬間の輸送量が増えているのはあるかもしれないが、タイの洪水などが日本経済にどのような影響を与えるかが問題である。

組合：昨年は高速道路無料化や羽田空港拡張を理由としていたが、影響があったのか。

会社：良い面悪い面があった。

組合：鉄道に乗客がシフトしているのではないか。

会社：良くなるとは決して言えない状況である。年度末の決算が出て夏季手当に反映する。今年の年末手当は第2四半期の結果などを見て適正値を決めていく。

落ち込んだ業績を回復したのは社員の努力だ！ 会社は社員の努力に応えろ！

組合：4月、5月に乗客の減少があったが、6月以降は増加している。これは社員が努力した結果である。社員の努力に応えるべきだ。

会社：社員の皆さんの頑張りや努力には感謝しており否定はしない。

組合：現在の業績は昨年より若干マイナスかもしれないが、これをプラスにするのは社員だ。

会社：社員の皆さんは毎年頑張ってもらっている。例えば、会社の業績が下がり、収益が落ち込んだ時は、賃金・ボーナスを下げ、業績が復活したときに賃金・ボ

ーナスを上げるといったこともあるかもしれないが、当社としては、皆さんの頑張りのおかげで高い賃金水準やボーナスの安定的支給が継続できている。十分に応えていると言える。

組合：今年は東日本大震災、台風、大雨などの災害が多く発生した。いつもと違う、慣れない環境下での社員の努力を見るべきだ。

会社：第2四半期の結果が落ち込んでいるから、ボーナスを下げるという話をしているのではなく、社員の頑張りを、賃金水準、世間の動向等を踏まえて決めていくものだ。会社として、こうしたことを加味して回答していく。決して社員の努力をないがしろにすることを考えているわけではない。

会社：社員の頑張りがあからとってボーナスを多くした場合、逆に大事故などが発生した時はボーナスを減額しても良いのかという議論になってしまう。

組合：安定的支給の上に立って議論しているのだ。安定的支給は2.9ヶ月がベースではないのか。

会社：安定的支給は絶対ではない。2.9ヶ月がスタート地点ではないが、この間は安定的支給として2.9ヶ月で毎年議論してきた。

組合：今年はどう考えるのか。昨年より下がる可能性はあるのか。

会社：それは色々な状況を見て判断する。2.9ヶ月が絶対ではないが下げると明言するものでもない。

組合：減らす要素があるということか。

会社：そう捉えるのが自然である。

組合：昨年は3.2ヶ月を要求し、2.9ヶ月の回答だった。組合としては抑えられている認識だ。

会社：昨年は一昨年の落ち込みから2.9ヶ月を下回る可能性もあったが、貴側との議論の結果2.9ヶ月を支給した。

組合：第2四半期決算が厳しいというが、通期で前年比99.8%まで回復すると予想しているではないか。厳しいという内容は、前年より19億円落ち込むという数字のことなのか。

会社：大前提は第2四半期決算である。通期は盛り返すであろうと予想を立てているが、対前年比で減るということは楽観できることではない。前年に0.1%でも届かないということは確実に厳しい状況であるということだ。

組合：会社は過去に大幅な増益となった時に、賃金・ボーナスを大幅に増額するといったことはしていないではないか。

会社：業績が上がったとき等はそれを加味して決めている。また、2年前のように業績が大きく落ち込んだ時であっても、安定的支給を行ってきた。会社として業績、社員の頑張りを等、全ての状況を見て決めている。

組合：今回のように厳しい状況下においても2.9ヶ月をベースとし、それ以上の安定的支給を行うべきだ。業績のアップを目指し、社員に頑張ってもらうためにも昨年以上のボーナスを支給するべきだ。

会社：そういった意見を聞くためにこの場で議論している。

組合：通期の経常利益が昨年を上回ると予想しているが、どういうことか。

会社：低コスト化による物件費の減少によるものだ。会社は存続していくために、様

々考えている。減収となっても増益となる見通しが立ったということだ。
組合：社員の努力によって増益の見通しが立ったのではないか。
会社：社員の努力で低コスト化ができたのは間違いなが、ボーナスを考える場合は、利益だけでなく収益総数を見なくてはならない。

役員報酬総額は昨年より7300万円増額！ 会社には十分な支払い能力がある！

組合：会社の余裕の最たるものとして役員報酬がある。J R 東海の役員報酬は昨年より7300万円上積みされ総額で12億8700万円となっている。J R 他社の取締役の報酬は平均3000万円であるが、J R 東海の実取締役報酬は平均4931万円である。J R 東海の実取締役報酬は飛び抜けている。これは会社として余裕があるということではないのか。

会社：役員報酬についてはこの場で議論しない。余裕があるかどうかについても議論しない。

組合：高額の実取締役報酬がある一方で社員のボーナスが抑えられようとしている。社員の感情として納得できない気持ちが出てくるのではないか。

会社：貴側の評価は問わないが、役員報酬についてはこの場で議論しない。

会社：当社の賃金は高い水準を維持しているが、これは社員全員が頑張っているから維持できることを忘れてはいけない。

組合：社員の頑張りを見れば昨年を下回ることはあり得ないことだ。社員の努力に報いるにはプラスするべきだ。

会社：貴側の要望は聞いておく。社員の頑張りを加味しないということもないが、状況として昨年と同じであるとか、超えるとか、この場で言える話ではない。

組合：前年を上回る純利益を上げていることを見れば、社員は「会社がこんなに儲けているのに昨年と同じか」と不満を持つはずだ。

会社：収益の総数が増えていればボーナスを上げることも可能かもしれないが、総数が減っていることを知ってほしい。

組合：会社がため込む純利益は上がっている。ここを議論しているのだ。

会社：不必要にため込んでいるわけではない。企業として体力をつけるために取り組んでいる。

組合：利益を全て人件費に充てろといってるわけではない。

会社：通期の純利益が上がるから多く出せるというわけではない。見通しが不透明な中で、いろんな要素を踏まえて業績予想を出しているが、全く先が見えない状況だ。

組合：社員に期待を込めて、通期の業績予想を立てているのではないのか。

会社：当社はこれまで大きく落ち込んだ時もボーナスの安定的支給を行ってきた。社員に期待もしているし頑張りも見ている。これまでの高い賃金水準で社員の努力には応えている。

組合：今回もその努力に応えるべきだ。会社には支払い能力があると認識している。

会社：瞬間論では上げることはできるかもしれないが、永続的に上げていくということとは企業としてできることではない。

組合：会社は経済が滞っていると言うが、経済が滞っている原因の一端として、企業が利益をため込んでいることもあるのではないか。

会社：当社として利益をため込んでいるわけではない。賃金レベルも高い水準にあるし、世間から利益をため込んでいると言われていない。

組合：世間一般と比較して、高いボーナスを支給すると都合が悪いのか。

会社：都合が悪いということではなく、インフラを支える公共性の高い当社としては、世間から後ろ指をさされるような高い水準にはできない。

組合：世間に習っていては、ボーナスが低いままではないか。

会社：景気が悪く他企業のボーナスが低い中で当社だけ高くすることはできない。当社では業績の悪いときでも安定的に支給している。

組合：組合の要求は3.2ヶ月である。世間から後ろ指をさされるようなレベルではない。

会社：会社としては第2四半期決算を見て判断する。組合要求が高いか低いかの評価はしない。

組合：経済の先行きが不透明と言うが、景気の回復のために出せる会社が出すべきである。世界に冠たるJR東海が先頭に立ち、組合の要求通り3.2ヶ月の支給を行うべきである。

年末手当の原資を明らかにせよ！

組合：年末手当の原資を明らかにすること。

会社：原資は明らかにしない。この場合は、原資ありきではなくて適正値を議論する場だ。

組合：原資は決まっているのではないか。

会社：原資ありきで話をしているわけではない。

明らかに不自然！JR東海労組合員への意図的なボーナスカットを止めろ！

組合：夏季手当において、支給額のアップとカットをされた人数と率を明らかにすること。

会社：明らかにしない。

組合：組合の調査ではJR東海労の組合員で21名がカットされている。その内3名は処分によるものであったが、18名が「いわれなきカット」をされた。特に大阪第一運輸所では組合員9名中4名がカットされ、大阪第二運輸所では21名中6名がカットされている。これは異常で不自然な数である。意図的な添乗が行われその中で指摘が行われているからこそこの数字が出てくるのだ。

会社：会社として公正・公平に行っている。組合を見て行っていることはない。会社が意思を持って行っていることはない。

組合：その認識は全く異なるものだ。ＪＲ東海労以外の組合員のカット者はこんなに多くはないはずだ。会社がカット者数を明らかにできないということは、私たちの主張が正しいからではないのか。ＪＲ東海労組合員のカット数が圧倒的に多いことが明らかになってしまいうから明らかにできないのではないのか。

会社：会社が更生・公平に行った結果である。貴側がどのような主張を行っても、会社としてはそのようなことは行っていない。数は明らかにする必要はない。

組合：なぜ明らかにできないのか。理由は何か。

会社：公正・公平に行っているので明らかにする必要がない。

組合：公正・公平に行っていると言うが、信じられない。数を明らかにするべきだ。数字を出せば公正・公平に行っているのか分かるではないか。

会社：会社が公正・公平に行った結果だ。

組合：公正・公平にやっているというならば、組合に数と過程を含めて説明するべきだ。

会社：バランスがとれているから公正・公平とはならない。労働組合の組織人員の比率で減率を決めているわけではない。会社は個々の評価を行っており、その結果、偏りがあると言うことはあり得る話だ。数だけ見てどの組合が多い少ないという議論にはならない。あくまで一人一人の評価で決まるものだ。

組合：認識が全く異なる。意図的にＪＲ東海労組合員を添乗し指摘してきた積み重ねでカットされている。会社として合法的にカットしているとしか言えない。その結果がこのカット者数に表れている。大阪第一運輸所では半数の組合員がカットされている。こんな不自然なことはない。

会社：あくまで個々に対する評価の結果だ。

組合：意図的な評価が行われている結果だ。

会社：意図的に行っていない。添乗は必要に応じて全員に行っている。

組合：大阪では、新大阪の引上線を運転中に添乗報告が行われている。時間も無く、危険な庫内を運転中にこのようなことを行うことは、ミスを誘発させるもので指摘件数を上げるためのものでしかない。

会社：危険なところだから添乗しているのではないか。労働組合所属は関係ない。

組合：ＪＲ東海労組合員だけが指摘を受けて、他労組組合員が指摘されないということとはあり得ない。そもそもＪＲ東海労組合員への添乗が圧倒的に多い。

会社：その様なことはない。公正・公平に行っている。

組合：公正・公平に行っているというのは間違いである。対立を確認する。

以 上