

業 務 速 報

平成24年度経営懇談会開催

一体いつになったら休日出勤を解消するのか！

年休は労働者の権利！会社の時季変更権の行使に対する考え方は違法だ！

社債は1兆935億円！それでもリニア建設か！

株主配当は増配当！社員にも特別手当を支給せよ！

4月27日本部は、平成24年度経営懇談会を開催し、会社から平成23年度の決算及び平成24年度の業績予想について説明を受けました。会社は「平成23年度は、東日本大震災を受けて大幅な減収から次第に回復、期間全体では営業収益は1兆1,081億円+0.9%の増収、連結営業収益全体でも1兆5,083億円の+0.3%の増収・増益となった。当期純利益は、繰り延べ税金資産の取崩しにより1,327億円0.8%の僅かに減益となった。長期債務は、2兆8,667億円となり1,785億円の減、株主配当金については、当期末は500円増の1株あたり5,000円とし、次期の中間・期末とも、1株あたり各5,000円とする。平成24年の10月1日から1株につき100株の割合で株式分割するため実際の次期の株主配当は一株当たり50円となる。株主総会で提案する」と説明しました。

本部は淵上委員長が、会社は夏季手当は業績連動ではないとしながらなぜ株主配当が500円増となったのか、社員にも新たな手当を支給すること。リニア中央新幹線は、建設を進めていくための収入見込みに達していないため建設の延期、もしくは計画そのものを見直すべきである。休日出勤を早期解消すること。要員不足で年休の取得ができず時季変更権を行使する認識は労働基準法違反であると会社に迫りました。以下、質問に対する会社回答と議論の内容です。

運輸収入見込み1兆1,281億円1.8%増の根拠は何か！

1. 平成23年度において、営業収入は0.3%増、単体輸送収入は0.9%増で1兆1,081億円の収入となった。その増益を反映して株主配当について5,000円とし、次期についても中間、期末共に1株当たり5,000円にしている。23年度の決算に対する見解と24年度においては、単体の運輸収入見込みを1兆1,281億円1.8%増としているがその根拠を明らかにすること。

【回答】

23年度は震災があったものの第2クォーター以降順調に回復をしてきた。そのため、単体で0.9%の増収となった。営業費用は、台風での身延線等の復旧費の増があったが、低コスト化の取り組みにより営業費の減となった。そのため、営業利益と経常利益は増収・増益となった。純利益は、繰延税金資産の取り崩しがあったため減となった。当社グループ全体として着実に事業運営ができたと考えている。平成24年度の予想を運輸収入が200億増とした理由は、昨年23年度の第1四半期に地震の影響で約200億円の減少したため今年度は、昨年の実績に減少した200億円上乗せした。上期は200億増収、下期は昨年度並みとした。また、法人税の引き下げに伴う繰延税金資産の取り崩しを24年度は行わないため純利益は402億円増の1,730億円を見込んでいる。

組合：なぜ株式を100分割にするのか。

会社：東京証券取引所取引が2年後の平成26年の4月1日まで現行取引株数が100株又は1,000株でない企業については100株にするとルールが変わるためである。

増収・増益決算は社員の努力の結果だ！新たな手当を！

2. 会社は「第2四半期以降、輸送量が順調に回復した」として、1株当たりの配当を4,500円から5,000円とした。配当金の増額で約1億円が株主に還元される。私たちは春闘で賃金交渉を行ってきたが、ベースアップもなく夏季手当においても「業績連動で夏季手当を支給するわけではない」として2.9ヶ月の支給とした。まさに「輸送量が順調に回復した」のは社員の努力の結果である。社員に対しても夏季手当とは別に新たな手当の支給をすべきである。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

新たな手当を支給する考えはない。輸送量の回復は社員の頑張りとして受け止め評価した。夏季手当とベアについては精一杯の回答をしたところである。

組合：収入が楽観視できない状況でありながら、なぜ株主だけが500円アップなのか。社員のベア、夏季手当は昨年に比べアップとなっていない。

会社：当社の配当は安定配当である。今後も下げることのないように安定配当をしている。そのとき、そのときに適時判断をして決めている。今回は増配した。東日本大震災以降業績が回復し、収入を確保したので500円増とした。株主総会に諮っていく。

組合：今年度は5,000円で、下げないと言っているがその次はどうか。

会社：その次は上げるか、下げるのかは分からない。

組合：そうであれば業績が回復したのだから、社員に還元すべきである。新たな手当を検討をすること。

状況は変わった！リニア中央新幹線建設の見直しを！

3. 今年度の収入見込みについて単体で1.8%増としているが、会社が現在進めているリニア中央新幹線の建設費は、収入見込みを単体で1兆1,960億円としている。数字を見ると現状では到底建設を進めていく状況になっていない。会社は「一時的な状況によって建設を見直す必要はない」としているが、21年度の決算以降、建設を進めていくための収入見込みに達していないことは明らかであり、リニア中央新

幹線建設の延期、もしくは計画そのものを検討すべきである。見解を明らかにすること。

【回答】

収益が交通運輸政策審議会の試算まで達していないが色々な指標がある。長期債務の返済もある。試算のベースにのっているのでリニア中央新幹線の建設を見直す考えはない。健全経営・安定配当ができることで中央新幹線建設の試算に沿っていくこととなる。

組合：リニア中央新幹線建設のための運輸収入は、今年度は1兆1,281億円を見込んでいる、昨年度は1兆1,081億円である。2010年3月期の決算の営業収入は1兆1,439億円である。トータル的な収入の流れは、楽観視できるものではない。

会社：新幹線の輸送量が対前年105%となっているが、昨年の震災の回復であった。また平成22年は、リーマンショックの翌年であり回復の途中である。楽観視はできないが、今年度は予想の200億円増を確保していきたい。

組合：そのような中で、リニア建設のための1兆1,960億円を下回ってきている。根底が崩れてきている。試算をしたときと状況が変わっている。試算の新たな数字を明らかにするか、又は計画の延期をするべきである。

会社：健全経営をしながらの試算であり、目先の悪い状況に応じて直すことではない。収入だけではなく、低コスト化や設備投資のコストダウンをやっていくことである。

組合：会社が考えている試算の範囲はどのくらいの期間を考えているのか。

会社：建設を終えるまでの期間である。

組合：このような楽観視できない状況は回復すると考えているのか。

会社：収入だけではない。

組合：それでは、1兆1,960億円という試算は全く無意味ではないか。

ホーム上の安全を確保するための投資をするべきだ！

4. 4月25日の安全経営協議会で、お客様の安全向上のためにホームの固定柵もしくは可動柵を設置すべきだと要求してきた。4月27日社長会見の中で社長自ら特に鉄道の安全に絡むものは先延ばしはできないとして投資をするべきだとしている。その主旨に基づいて新幹線全駅及び名古屋地区における在来線のホームの安全柵の設置をすること。

【回答】

在来線のホーム上の固定柵は首都圏と比べ、輸送形態が違うことや車両によってドアが異なる等のため設置は考えていない。尚、ホーム上の安全については、お客様の駆け込み乗車の禁止等の危険管理を色々やっている。さらに、出発側を含め非常スイッチの設置してきている。車掌に対してもC T Sの訓練装置を増備している。新幹線のホームは、東京駅、新大阪駅の27番線についても今年度増設する。

一方的な休日出勤は直ちに止めるべきだ！

5. 会社は「お知らせ」という形で労働組合に休日出勤について説明をし、一方的に休日出勤を行ってきた。この間あらゆる機会を通じて休日出勤の解消を求めてきた。その際会社は「早期の解消に努めるスタンスに変わりはない」との回答を繰り返し

てきた。しかし、3月8日の団体交渉及び、4月12日の業務委員会において「休日出勤はゼロにはならない」「今後は休日出勤の削減を行っていく」と回答した。今回の「休日出勤はゼロにはならない」との回答は断じて容認できない。改めて休日出勤に対する見解を明らかにすると共に、早期解消に向けた要員配置を行うべきである。

【回答】

スタンスを変えたことは全くない。平成16年から休日勤務の解消に向けていく会社の考えは変わりはなく、この間も乗務員も増やしてきている。しかし、列車ダイヤの弾力的運用や、事故的なもの、突発休等が考えられるため何らかのことで休日勤務は発生する。平成16年以前にも休日勤務はあった。厳密な意味で、別のことである。

組合：2003年12月に休日勤務の目的は列車運行を弾力的に行うために休日出勤を行うとした。従って、年休取得や突発的な休みに対応するための要員ではない。純粹に休日出勤は列車運行をしていくための要員として確保していくものである。

会社：弾力的な列車運行のための要員の確保のための休日出勤である。

組合：しかし、団体交渉の中で年休を確保するための要員と主張をしていないか。

会社：要員計画の業務委員会で、年休を確保するための人員は確保していると説明している。

組合：波動の一番高い所に合わせて要員は確保していない。従って、休日出勤がなくなることは非現実的であると会社と議論をしてきた。

会社：ピークの所に人を合わせれば、他の所にいらない人が出てくる。繁忙期などには年休も抑制をしてきた。このことは、2003年前までも事実やってきたことである。それは変わっていない。必要な時には必要な休日出勤をやってもらう必要がある。協約の中にもそれはある。

組合：交番上において社員の希望を聞くことなく、一方的に休日出勤が行われていることが問題である。この部分がゼロにはならないと会社は主張してきたではないか。

会社：解消の基本的なスタンスは変わりはない。解消に努めていく。

組合：会社の言っていることは団交や業務委員会での話と全く違う。一方的な休日出勤がゼロにはならないと回答したのではないのか。

会社：それは細かなことだと思う。

組合：ゼロにならない現実を見越して議論をしてきた。一方的な休日出勤は止めろと主張をしてきたのだ。直ちに解消すべきである。

20日間の年休が完全取得できる要員を配置すべきだ！

6. 会社は、年休取得について3月8日の団体交渉及び、4月12日の業務委員会において、「平成22年度は平均17日である」「世間水準からすれば十分な日数が発給されている」「しっかりと年休付与について対応した結果である」等とする見解と回答を行っているが、今後年間取得数をアップするために努力していく認識にあるのか。

また、組合員からの年休の請求に対し、時季変更権を行使しているが「会社が判断すれば時季変更権を行使できる」等と、会社の都合で時季変更を行える様な回答をした。単に日常業務が忙しいとか慢性的な人手が足りないというだけで、時季変更権は行使できないのであり、この認識に基づく行使は労働基準法に違反するもの

である。労働基準法には「労働者は年休の権利を取得」しているのであって、会社は「労働者が請求する時季に与えなければならない」のであり、時季変更権は年休取得ができない根拠としてあるものではない。従って、20日間の年休完全取得ができる要員を配置すべきである。見解を明らかにすること。

【回答】

必要な人員は責任を持って配置している。年次有給休暇は、一定の同じ日に沢山の人が申し込みをすると、出面を確保するため必ずしも申し込んだ日に年休は発給されない。会社は、年休が発給されなかったからこの日に休みなさいということはない。時季変更権で別の日は指定していない。20日以上年休を残している場合において取得している人もいる。会社として特段新たな仕組みは考えはない。

組合：年休の取扱いは労基法に基づいて考えること。

会社：法律違反をするつもりはない。

一向に解消されない一方的な休日出勤、時季変更権の行使も含めた年休問題について、会社の姿勢に大きな問題があり、今後の問題解決に向けて交渉を強化していきます。

以 上