

業 務 速 報

NO. 836
2012. 11. 8
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 本橋 浩司

2012年度年末手当に関する第2回団体交渉 第2四半期決算は増収・増益！ 今こそ社員の労苦に応え3.5ヶ月を支給すること！

11月6日、2012年度年末手当の第2回団体交渉を開催し、年末手当3.5ヶ月満額獲得に向けて会社と議論しました。始めに『申第16号』について会社から回答があり、回答に関して議論しました。会社は組合の要求に対して、「当社は公益性の高い企業であり、賃金水準は世間と比べて相当高い水準にある。安定的支給をしていくために会社の収益が上がったからといって、単に業績に連動して期末手当を上げるものではない」と世間水準と安定的支給を理由に年末手当を押さえ込もうとしました。本部は「第2四半期で過去最高の純利益を上げた。高額な役員報酬や1兆3,000億円を超える内部留保もある。通期予想では純利益を1,770億円に上方修正した。儲けた分は社員に還元し、日本の経済の回復を牽引していくべきである。そのためにも満額回答すること」と迫りました。

次回団体交渉（回答）は11月9日です。

『申第16号』に対する現時点での会社回答

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.5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やめること。

【回答】

成績率や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9日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定する。

4. 支払いは11月30日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定する。

過去最高の純利益でも見通しは厳しい？ ボーナスを抑え込もうと必死な会社！

組合：第1回交渉で、会社は団体交渉に当たって今後の見通しは厳しいと見解を示したが、一時期と比べれば経済状況は改善がされてきている。依然として強い円、日本への投資が前年同期とに比べ増加している。海外の投資家も日本への投資が増えている。欧州などの経済危機により、日本への資金の流入が増えているのではないか。

会社：内閣府発表の10月の月例経済報告によれば、今後の見通しが厳しいことに変わりはない。3ヶ月後の先行きについて足もとよりもさらに悪化する見通しをする企業が多く、2008年のリーマンショック以降大きく後退をした。海外のリスクもあり、世界各国の状況と連動して日本にもリスクがある。

組合：厳しい中で第2四半期の決算は過去最高の営業収益と純利益、過去2番目は営業利益、経常利益であった。なぜ、厳しい中で高い業績を確保できたのか。

会社：景気の回復があった。各社員の努力と頑張りがあった。連結は高島屋などが伸びたからである。昨年大きくへこんだところが回復したこともあるが、賞与は単体で考える。

組合：新幹線の利用の伸びが高い。定期外が伸びている要因は何か。

会社：何が良かったのかはわからない。資料もなくこの場では分からない。

組合：マスコミではスカイツリー効果を報道しているがその効果はあったのか。

会社：スカイツリー効果がどの程度かはわからない。

組合：新幹線の利用区間別の増加はどの区間が伸びているのか。

会社：どの区間かはこの場でははっきりしたことは言えない。リーマンショック以降経済が回復して右方上がりになってきているからである。

組合：会社は電力供給を心配をしているようだが、去年は乗り切ってきた電力は大丈夫である。

会社：電力は大丈夫と言うことはマスコミ報道にもあるようにありえない。

組合：電力料金が値上げされることも考えているのか。

会社：それは考えている。

組合：電力料金値上げは会社として反対すべきである。厳しい経営環境を改善するために、経済界の一員として会社は反対しているのか。

会社：この場では、どうこう言えるものではない。

組合：反対しているのなら、高速道路料金の無料化に反対したように反対の声を上げるべきである。

会社：現状のリスク要因として述べたものである。この場では答えられない。

ボーナスとどういう関係にあるのか。

組合：会社が電力料金値上げをリスク要因として述べているからだ。

会社：今後リスクがあると述べたまでである。

組合：ボーナスを押さえるための理由である。

役員報酬は世間相場より高くていいのかどうなのだ！

組合：会社は、ボーナスの世間相場について、年間臨給方式の企業を持ち出しているが、J R 東海は年間臨給ではない。そもそも、年間臨給額を決定した時季が違う。

会社：時季が違うからと言って世間相場には変わりはない。相場を説明するために出したものである。

組合：震災の影響等が残る春の段階で決定したものを比較に出すということは、より低い方向に引っ張ろうとする意図が見える。

会社：好調な企業は多くない。世間水準も見えて決定していく。

組合：年間臨給方式の企業を持ち出すことは、年末手当を引き下げることの理由の一つである。

会社：世間相場を見るための材料として出した。

組合：年間臨給方式を採用している企業の全産業平均が3年ぶりに前年を下回ったことを主張することは、年末手当を押さえ込もうとするものである。年間臨給方式と一緒にするな。判断の状況が変わっている。そもそも業績が違うのだから比較にならない。

組合：会社は世間相場を気にしているようだが、世間相場が前年を下回っているからと言ってJ R 東海がそれに従う必要は全くない。世間相場を気にするならば、J R 他社と比較して突出している役員報酬はどうなのだ。

会社：役員報酬についてはこの場で議論しない。

組合：社員感情からすれば大きな問題である。

会社：この場では議論しない。

組合：現場で一番苦勞をしている社員の賃金はベアゼロ・定期昇給のみ、それも昇格しなければ昇給額も下がっていくのが現実である。

会社：当社の賃金水準は極めて高い。公共性の高い事業を営む当社とすれば世間相場を無視して決めることはできない。

組合：会社が言うように、私たちは公共性の高い業務をこなしている。乗客の命を預かる重要な仕事をしている。ならば、さらに高い賃金水準としても、世間に対して十分に主張できるではないか。

会社：世間は許さないと思う。公務員でも賃金が下げられる時代だ。

組合：私たちの仕事は公務員と同じではない。

会社：公共性の高い企業なので突出感のあることはできない。

組合：世の中に貢献しているのだから高くてもかまわないではないか。世間相場を上回ると都合の悪いことがあるのか。賃金に関して苦情が来たことでもあるのか。

会社：そのようなことがないようにしている。ボーナスはそういったことや業績、経済の見通し、各組合との交渉経過や安定的支給、さらに世間相場や当社の賃金水準も踏まえて決定するものである。

組合：世間相場を上回るボーナスを支給し、「世界に冠たるＪＲ東海」がボーナスの相場をリードするべきだ。ＪＲ東海が日本経済を牽引していくという姿勢があっても良いではないか。

会社：世間相場は上回っているし賃金水準は十分に高い。会社としてできることは行っている。

過去最高の純利益を社員に還元すること！

組合：ＪＲ東海の平成２４年度第２四半期における連結決算では、純利益が前年同期比37.4%増の1,142億円を計上し過去最高を更新した。単体でも1,091億円という過去最高の純利益を計上している。通期予想も上方に修正した。輸送人キロも、これまで過去最高の利益を計上した2007年度（平成19年度）の中間決算時と比較すると、232億4,900万人キロを1億3,000万人キロも上回る233億7,900万人キロを記録した。会社の業績がこれほどまで好調なのだから、年末手当を3.5ヶ月としても何ら問題はないと考える。

会社：会社はこれまで業績が悪くても安定的支給を行ってきたので、業績が良いからといってボーナスを上げるとはならない。

組合：ここまで利益を上げてきたのだから、「安定的支給」の2.9ヶ月に大きくプラスして3.5ヶ月支給を行うべきである。

会社：ボーナスは過去の業績、過去のボーナス、当社の賃金水準、世間相場、経済の見通し、組合の要求等を踏まえて回答する。

法人税の減税分は景気回復に向け社員に還元せよ！

組合：過去最高の純利益を計上したが、法人税の税率が下がったことも影響しているのではないか。今決算での単体の法人税額は651億円だったが、過去最高の利益を上げたといわれている2007年の中間決算時には740億円だった。比較して約90億円も法人税が少なくなっている。そのために今決算での純利益が増えたのではないか。

会社：純利益が増えたからボーナスを上げるというものではない。

組合：法人税の税率が下がったことで純利益が増える要因となったのかと聞い

ている。

会社：ここではわからない。

組合：法人税率を下げるにあたって政府が、「景気回復に向けた設備投資を増やすために行う」と発表していたという認識はないか。

会社：税率が下がったのは知っているが、コメントは差し控える。

組合：法人税が下がったことで純利益が増えたことは間違いない。増えた分を社員に還元することも設備投資のひとつである。

会社：法人税の影響は明確に答えられない。ボーナスは世間水準、適正值などを議論し決めている。無尽蔵に増やすとか、一瞬だけ増やすということはない。

組合：それは会社の考え方だ。私たちは労働者の立場で要求している。

会社：組合の意見はこの場で聞いている。

「安定的支給」はボーナス抑制のための言い訳だ！

組合：年末手当を3.5ヶ月支給とした場合、会社の言う35歳ポイントで計算し、2.9ヶ月支給とした場合と比較しても、約40億円の支出が増えるだけである。今決算では昨年と比較して純利益で310億円の増益となっている。これは十分に支払い可能な額である。

会社：増益となったからといってそうはならない。かつてリーマンショックなど業績が落ち込んだ時にはボーナスを業績に合わせて下げることはしなかった。会社としては安定的支給を行う上で増益となったからといって40億円使うとはならない。

組合：会社は昨年の年末手当交渉でも「安定的支給として2.9ヶ月で議論してきた」と言うが、かつては「夏は2.7ヶ月、冬は2.9ヶ月をベースとして」と言っていなかったか。「安定的支給」とはどういうことか。

会社：安定的と言ってもこの数字は下限ではない。

組合：「安定的支給」は安定的に支給するための目安ではないのか。今回は大幅な増益となった。利益を社員に還元するべきだ。

会社：それでは業績が大きく下がった時はボーナスを大きく下げることになる。

組合：会社は「安定的支給」といいながら、儲けた分をしっかりとため込んでいるのではないか。業績に見合った配分をするべきだ。

会社：過去の経緯で安定的支給で議論してきた。業績連動型で行いたいなら議論するが、会社としては安定的支給を捨てる考えはない。安定的支給とは、冬は2.9ヶ月を目安として大きく上下しないよう考えるものである。

組合：会社の言う「安定的支給」は組合から要求したものではない。

会社：この間議論してきている。

組合：組合は認めているわけではない。会社が一方的に出してきたものである。
会社：業績連動型にするということか。生活を安定させるためにも安定的支給は必要と考える。貴側は安定的支給を望まないということか。
組合：会社が「安定的支給」ということをもって業績の良い時もボーナスを抑制している。このようなことはあってはならないと考える。

3.5ヶ月支給は十分に可能！社員に利益を還元せよ！

組合：会社の言う「安定的支給」の2.9ヶ月は、この間の業績からすれば低い。業績が良く力のある会社がボーナスを多く出して、景気を引っ張るべきだ。
会社：一企業だけで景気を引っ張ることはできない。
組合：2005年の年末手当は3.1ヶ月の支給であったが、この時の中間決算での純利益は単体で今決算よりもかなり少ない875億円である。
会社：賞与は業績だけで決まるものではない。当時は万博があり加算したものである。今回が当時よりも良いからと言って上回るものではない。逆に業績が悪いときも会社は歯を食いしばって安定的支給を行ってきた。
組合：業績が良くても悪くても頑張っているのは社員だ。業績が良い時は会社がさらに歯を食いしばって出せば良いではないか。
会社：社員の頑張りがあるということも承知している
組合：今決算での人件費は859億円であった。これまで過去最高の利益を上げたといわれている2007年では879億円であり、20億円の削減となっているがこれは効率化によるものではないのか。効率化を担った社員の努力に應えるべきである。
会社：社員の年齢構成が変われば人件費も変わるが、人件費の削減がボーナスに影響することはない。
組合：人件費削減は効率化によるものもあるのではないか。
会社：効率化で解雇したことはない。雇用は確保されているので変わらない。
組合：休日出勤等で効率を高めているではないか。
会社：効率化はすぐに人件費削減につながるものではない。
組合：効率化されれば社員に負担がかかる。こうした努力に報いるべきだ。
組合：年末手当にかかる原資を明らかにすること。
会社：原資については明らかにしない。
組合：去年の東日本大震災による大幅な減収からここまで利益を上げてきたのは、社員の日夜にわたる安全・安定輸送に対する努力や休日出勤、災害時の対応等、会社施策に協力した結果である。会社として社員の努力に應える時がきたのだ。
会社：これまでも十分に應えてきたつもりである。

組合：会社が利益を溜め込むことなく、3.5ヶ月の年末手当を支給することで、これまでの社員の努力に報い、さらには社員の消費意欲を向上させ、日本経済の回復を牽引すべきと考える。

会社：組合の要求に応えるのは困難である。

組合：会社はこの間、経済の停滞や先行きの不透明等を理由に4年間もベースアップを行わず、ボーナスについても組合要求に対する満額回答は一度もなかった。さらに、今まで経済状況の先行きが鮮明に見渡せる時があったであろうか。会社は賃金を抑制するために常にこういった理由を言っている。第2四半期決算で過去最高の純利益を計上した今こそ、社員に利益を還元する時である。3.5ヶ月の年末手当を支給すること。

会社：世間の動向を見れば状況が厳しいことに変わりはない。業績だけで決めるものではないと説明してきた。

組合：昨年の年末手当を下回ることはあるのか。

会社：絶対にないとはいえない。

組合：業績が良かった分をプラスせよ。

会社：業績はプラス要因だが、見通しが暗いというマイナス要素である。

組合：昨年並みの年末手当では、今決算の利益はまたしても内部留保に回されるということだ。利益は社員にしっかりと還元すること。

会社：利益の処理は社員の賃金や設備投資等に適正に行う。

組合：年末手当の基礎額は基準内賃金と補償措置額を合わせたものでよいか。

会社：この間その様にしてきた。今回どうなるかは回答で明らかにする。

恣意的なボーナスカットは合法的な首切りだ！

組合：組合員への恣意的なボーナスカットをやめること。会社は「公正・公平に行ってる」といっているが、職場ではあまりにも不自然なカットが行われている。伊那松島運輸区分会では3名の組合員全員がカットされている。これこそ不自然で恣意的なカットである。このようなことは直ちにやめること。

会社：減率適用については公正・公平に行っている。

組合：「公正・公平に行っている」と言うが信じることはできない。現実にJR東海労組合員を狙い撃ちにした添乗や監視が行われている。

会社：社員として会社が業務を見た上で公正・公平に行った結果である。

組合：公正・公平ではない。管理者者によって指摘事項がつけられ、積み上げられボーナスカットとなる。これがさらに積み重なって専任社員として雇用されないことになっている。雇用問題にまでつながる大きな問題だ。

会社：社員がミスをしたことなどを会社が確認したからであって「つけられた」ではない。

組合：そんなことはない。ミスをするまで管理者が見ているからだ。

会社：ルールに則って行っている。所属組合は関係ない。

組合：雇用に関わる問題である。これは会社が合法的に首切りを行っていると
いうことである。

会社：60歳以降の雇用は別途議論するが、会社はルールに則って行っているだ
けだ。

組合：認識が全く異なる。組合員への恣意的なボーナスカットを絶対にやめる
こと。

以上