

業 務 速 報

NO. 838
2012. 11. 15
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 本橋 浩司

2012年度年末手当再申し入れ団体交渉 支給月数2.95ヶ月を撤回し3.5ヶ月支給せよ！ 過去最高の純利益を社員に還元せよ！

本部は11月15日、申第19号「2012年度年末手当の再申し入れ」に基づき、団体交渉を開催しました。

再申し入れに対する会社の回答は「回答した通りであり撤回するつもりはない」という全く誠意のないものでした。本部は「東日本大震災での落ち込みを取り返し単体でも過去最高の純利益をあげた。社員へのねぎらいの意を込め3.5ヶ月分の年末手当を支給せよ」と迫りましたが会社は2.95ヶ月からの上積み拒否しました。

本部は対立を確認し、持ち帰り検討としましたが「責任組合・J R 東海ユニオン」が当日先行妥結している否定的現実の中でこれ以上の前進は困難と判断し、16時30分交渉を集約し妥結を通告しました。交渉にあたり、組合員、他労組組合員の皆様からのご支援に感謝します。

交渉での主なやり取りは以下の通りです。

【組合】

会社は年末手当の回答にあたって考え方を示したがその中で、第2四半期の単体での業績が好調にもかかわらず、国内・外の景気動向のリスク要因などをあげて厳しい経営環境であることに変わりはないとしている。

組合は過去最高の純利益をあげたのは社員の努力があったからこそであると考え3.5ヶ月分の年末手当を要求した。2.95ヶ月分とする会社回答はあまりにも低すぎる回答であり、職場で努力し苦労している社員の期待に全く応えていない。昨年の東日本大震災で落ち込みを取り戻し、単体でも過去最高の純利益をあげるまで回復したのだから、会社として社員に対するねぎらいの意を込めて、3.5ヶ月分の年末手当を支給すべきである。

【会社】

業績、今後の見通し、当社の賃金水準、各組合の要求、社員が頑張っているからこそ今の水準があり、社員がしっかり頑張っている。安定支給から0.05の積み重ねをしたものである。社員の努力にはしっかり応えたと思っている。

【組合】

会社は「当社の期末手当の水準は極めて高い水準にある」というが、ここまですべて会社を発展させてきたのは社員である。しかし2.95ヶ月分という会社回答を聞いた職場の社員は落胆している。それは過去最高の純利益をあげたにもかかわらずこの回答かという思いが強いからである。会社は、こうした社員の声を真摯に聞き、組合の要求通り3.5ヶ月分の年末手当を支給すること。

【会社】

誰の意見か分からないが、賃金のレベルがこういうところまできたのは社員の努力である。それに見合った賃金を払っている。当社のボーナスの水準は一定程度の額を払ってきている。今回は業績と今後の社員の奮起を期待して2.95ヶ月とした。何処に重きを置いたとは一概に言えない。全ての判断材料を勘案して回答した。

【組合】

会社は「安定的支給のベースである2.9ヶ月」というが、第2回団体交渉では「2.9ヶ月は下限ではない」と発言した。これでは「安定的支給」といいつつ業績が悪ければ2.9ヶ月以下に下げ、今回のように業績が良くても僅かなアップしかないということだ。過去最高の純利益をあげながら2.95ヶ月ということは今後は2.95ヶ月以上にはならないということになるのではないか。

【会社】

その他色々な要因を見ながら、勘案して決めていく。まずは、どれだけ営業収益を上げたのかを見ている。リーマンショックの時のように、業績が下回った時でも2.9ヶ月を支給した。業績が良かったからといって必ずしも期末手当の月数を増やすとは限らない。未来のことはその時の状況によって決める。

【組合】

年末手当を3.5ヶ月分支給としても、会社のいう35歳ポイントで計算して約40億円の支出が増えるだけだ。今第2四半期決算の単体の純利益では昨年と比較しても300億円の増となっている。0.05ヶ月分では約3億円の増にしかならず300億円のわずか1%である。3.5ヶ月分支給は十分可能な範囲だ。

【会社】

瞬間的に見れば出すことはできるかもしれないが、業績が良いからといって出すとは考えていない。会社としては誠意を尽くして回答したつもりである。安定的支給の2.9ヶ月は十分すぎる水準である。この高い水準から更に高くすることは困難である。

【組合】

役員報酬は昨年と比較して一人あたり約500万円もアップしている。このような役員に手厚く社員が冷遇されるような会社には未来はない。社員感情からすれば断じて認められないことである。

【会社】

役員報酬については議論しない。社員に対しては賃金等で十分に措置しており、冷遇していることなど全くない。そもそも役員報酬と比較することがナンセンスである。

【組合】

会社は回答にあたっての考え方の中で、「法令を遵守するのはもちろんのこと」といっているが、会社はいまだに不当労働行為を行っている。会社こそ法令を遵守し不当労働行為を行わないこと。

【会社】

会社は法令に従っている。不当労働行為はこれまでもこれからも行わない。裁判等で会社の主張が認められないことはあったが、これからも適法に行っていく。減率適用について所属組合によって扱いが違うことはない。

【組合】

再申し入れについて議論したが、組合が納得いく回答が得られないのは大きな不満である。社員の努力に報いる年末手当を支給すること。また、不当労働行為に対する認識が全く異なる。不当な賃金カットを絶対行わないよう強く要求する。

以 上