

業 務 速 報

2013年度年末手当および商品券の支給に関する第2回団体交渉

会社は社員に利益還元を！

単体で純利益が前年同期比40.4%増の過去最高1,532億円を計上！

本部は11月5日、2013年度年末手当および商品券の支給に関する第2回団体交渉を開催しました。はじめに、会社から『申第20号』に対する回答を受け、議論を行いました。単体で純利益が前年同期比40.4%増の1,532億円を計上し過去最高を計上していることから本部は、「これは社員が安全・安定輸送に向けて努力してきた結果であり、好調な業績を持続してきた今こそ、会社は社員に利益を還元すべきだと会社に迫りました。会社は、「ボーナスは、業績、世間水準、当社の賃金水準、組合の要求等を勘案して決定していく」「安定支給をしていくために業績だけで決定しない」などと今年末手当の支給に対する会社の考え方を明らかにしました。本部は、職場で汗して働く組合員の苦勞に応えるために、年末手当3.5ヶ月と恣意的に行われている年末手当のカットはやめること、5万円の商品券支給を強く求めてました。

次回団体交渉は、会社回答です。

『申第20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】

成績率の増減の適用については、公正・公平に実施している。

3. 社員と家族の努力に報い、福利厚生を充実させる観点から、全国で利用できる5万円分の「商品券」を年末手当とは別に支給すること。

【回答】

その様な考えはない。

4. 回答は11月8日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定する。

5. 支払いは12月2日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定する。

年末手当を増額する条件は整っている！

組合：第1回団体交渉で会社は「ボーナスの世間相場については、平成25年夏のボーナスは前年を上回る傾向にあるものの、冬のボーナスについては、東証一部上場企業のうち年間臨給方式を採用している企業の全産業平均が昨年に引き続き前年を下回る状況になっています」と言っている一方マスコミは「野村証券とみずほ証券が5年ぶりのボーナス増を予想」と報道している。こうした報道からみても、J R 東海も昨年よりも年末手当を増額する条件は整っているのではないか。

会社：ボーナスは、業績、世間水準、当社の賃金水準、組合の要求等を勘案して決定していく。マスコミで世間が「上昇ムード」にあると報道がされているが、それだけで決定はしない。

組合：報道は認識はしているのか。

会社：最終的には会社が決定をする。

J R 東海が年末手当の相場をリードするべきだ！

組合：会社は「当社の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おり、鉄道事業を中心とした公益性の高い事業を営む当社としては、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が堅調であるとはいえ、慎重に判断する必要があると考えているところです」と言っているがどういうことか。

会社：月例の給与の水準も高い。ボーナスも高い水準である。35歳ポイントは世の中の水準より高い。わが社の鉄道事業は公共性が高いということである。

組合：業績は第2四半期は増収・増益であることで判断しないのか。

会社：業績が良かったから、悪かったからで上げ下げするものではない。

組合：世間相場を上回るボーナスを支払うと都合が悪いことでもあるのか。

会社：現在でも賃金は、十分払っている。

組合：儲かっているのであるから社員に還元すべきである。

会社：安定的支給のベースとしては2.9ヶ月を考えているが上下動はある。現在でも十分報いていると考える。

組合：十分報いているとは考えられない。世間相場を上回るボーナスを出し、年末手当の相場をリードするべきだ。J R 東海が日本経済を牽引していくべきである。

会社：一企業が相場を引っ張るものではない。当社が相場をリードするものではない。いろいろ報道がされているが、それぞれの企業が判断して賃金は決定していく。

高額な役員報酬ばかり！3.5ヶ月支給をすること！

組合：会社は、あいかわらず「当社の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おり」としているが「極めて高い水準」とは、J R 他社と比較して突出している役員報酬だ。

会社：役員報酬について話す場ではない。

組合：役員報酬ばかり高額では職場の士気に影響が出る。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、役員報酬は異常に高い報酬である。社員の努力に報いるため3.5ヶ月の支給をすること。

年度末には過去最高の決算を予想！

組合：J R 東海の平成25年度第2四半期における決算では、単体で純利益が前年同期比40.4%増の1,532億円を計上し過去最高を更新した。通期の業績予想においても過去最高の経常利益・純利益を予想するなど上方修正している。会社の業績がこれほどまでに好調なのだから、年末手当を3.5ヶ月分払える体力は十分ある。

会社：単体の営業収益から考える。全体のパイから見ていく。またこの間の実績を見て決めていく。

組合：純利益が過去最高である。

会社：瞬間的には支払えるが業績だけで支給内容を決定するものではない。

組合：業績、世の中の状況からすれば、まったく問題はない3.5要求月数を支給できるものである。

経済を立て直すため賃金を上げたいという 政府の考えも踏まえ3.5ヶ月を支給すること！

組合：マスコミでは、第2四半期決算後の記者会見で山田社長が「経済を立て直すため賃金を上げたいという政府の考えを踏まえ、いろいろとやれる部分は協力したいと述べ、賃金の引き上げに前向きな意向を示しました」と報道されているが、具体的にどういうことか。年末手当についてもこの様な考えを持っているということか。

会社：政府の考え方は承知しているので、組合と協議して決めていく。

組合：状況は、ボーナスを3.5ヶ月支給するためのリスクはないと考える。

会社：・・・・・・。

3.5ヶ月支給で約40億円増！

組合：リーマンショックや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努力である。会社として社員の努力に応える時がきたとうべきである。利益を溜め込むことなく、

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るべきである。会社はこの間、経済の停滞や先行きの不透明等を理由に5年間もベースアップを行わず、ボーナスについても要求を大きく下回る抑制を行ってきた。会社は賃金を抑制するために常に「様々なリスク」を理由にしている。

会社：抑制などしていない。ベアはないが、毎年定期昇給はしている。

組合：会社は昨年の年末手当交渉で「この間は安定的支給として2.9ヶ月で議論してきた」と言っていたが、ここまで利益を上げ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。

35歳ポイントで計算しても約40億円の支出が増えるだけだ。昨年の年末手当は2.9ヶ月であったが、今年は3.5ヶ月支給しても十分可能だ。

組合：年末手当に必要な原資を明らかにすること。

会社：原資は決まっていない。

組合：原資は決まっていないのならば、3.5ヶ月支給すること。

会社：3.5ヶ月の要望に応えることは難しい。

組合：3.5ヶ月は譲れない。

恣意的なボーナスカットは行わないこと！

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」と言っているが、職場ではあまりにも不自然なカットが行われている。このようなことは直ちにやめること。

会社：評価は、公正・公平に行っている。

組合：指摘事項を見つけるために同じ組合員に何度も添乗している。まさしく恣意的な添乗である。

会社：その様なことはない。

組合：添乗する助役は、J R 東海労の組合員であることを知って添乗している。現場の管理者が、公正・公平に見ていないことは明らかである。

会社：評価は適正にやっている。

組合：夏季手当では12名の組合員がボーナスカットされた。まさしく恣意的な差別以外のなにものでもない。恣意的なボーナスカットは行わないこと。

5万円分の「商品券」を支給すること！

組合：社員と家族の努力に報い、福利厚生を充実させる観点から、全国で利用できる5万円分の「商品券」を年末手当とは別に支給すること。

会社：金銭以外のものは支給する考えはない。

組合：組合員の労苦に報いるために、ボーナス以外に5万円の商品券を支給すること。

以 上