

2013年度年末手当および商品券の支給に関する再申し入れ団体交渉開催

3.0ヶ月回答を撤回し3.5ヶ月支給すること！

5万円分の商品券を支給すること！

恣意的な賃金カットは行わないこと！

本部は11月18日、『申22号』「2013年度年末手当および商品券の支給に関する再申し入れ」の団体交渉を開催しました。はじめに、申し入れに対する会社の回答を受け、議論を行いました。会社の業績は、第2四半期において連結・単体とも過去最高益を記録するという好決算であり、通期においても上方修正を行いました。社員の努力により、昨年を大幅に上回るとの決算予想がされていることから、回答した3.0ヶ月分とする年末手当の回答を撤回し、J R 東海労の要求通り3.5ヶ月分の年末手当の支給を強く迫ってきました。また、福利厚生の実態という観点から5万円分の商品券の支給、恣意的なボーナスカットを絶対に行わないことを再度強く求めて来しました。

以下、会社回答と議論の内容です。

<会社回答>

1. 支給月数を3.0ヶ月分とする年末手当の回答を撤回し、J R 東海労の要求通り3.5ヶ月分の年末手当を支給すること。

【回答】

平成25年度年末手当については、11月8日に回答したとおりでありこれを撤回する考えはない。

2. 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、全国で使用できる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。

過去最高の運輸収入・純利益は社員の努力の結果！

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について、「運輸収入が対前年比で103.4%となり、通

期における業績予想も上方修正した」と発言したにもかかわらず、「海外景気の下振れや消費増税による景気への影響をはじめとする様々なリスク要因が存在しており、決して楽観できる状況にはありません」とした。JR東海労は、過去最高の運輸収入、そして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。3.0ヶ月分とする会社回答はあまりにも低すぎる回答である。職場で努力し苦勞している社員の期待に全く応えていない。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：社員の頑張りは否定するつもりはない。今回の回答は社員の頑張りに応えたものである。単体の営業収益、過去の支給や世の中の水準を見て高額を出した。35歳ポイントでの額は平成20年と並んで過去最高である。

組合：物価も上がり、平成20年と比べ賃金も上がっているのではないかと出せるはずである。

会社：十分な額である。

組合：会社は「当社におけるこれまでの期末手当の水準は、極めて高い水準にある」としているが、過去最高の決算をつくり出したのは社員である。社員は好調な業績を見て、これは当然にも年末手当に反映されるものとして大きな期待を抱いていたのである。しかし3.0ヶ月分という会社回答を聞いた職場の社員は大きく落胆している。会社が「社員一人ひとりの努力に会社として精一杯報いる」と考え方を述べても、社員には到底納得できない回答であり、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：社員の頑張りがあから安定支給があり現在の水準がある。社員の頑張りに十分報いるものである。2.9ヶ月ベースに上積みした。

組合：その様なことはない。2.9ヶ月ベースというが、JR東海労は認めていない。

会社：会社は、他の組合や過去の支給状況から考えて2.9ヶ月をベースとした。

組合：何時から決めたのか。

会社：ずいぶん前からである。

組合：労使で協議して決めたわけではない。

会社：会社の考えを示したものである。

組合：会社は「安定的支給のベースは2.9ヶ月分」というが、第2回団体交渉では「上下動はある」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ヶ月を下げ、今回のように業績が良くても僅かなアップしかしないということだ。

会社：ベースに対して、上げ下げはある。

組合：過去最高の運輸収入・純利益を上げながら3.0ヶ月では納得できない。

会社は「極めて高い水準にある」と主張するが 3.0ヶ月はJR東日本を下回る！

組合：会社は「JR他社はもちろん世の中の相場と比較しても極めて高い水準にある」としているが、JR東日本の今年度の年末手当は3.11ヶ月分の支給である。年間支給月数も5.96ヶ月であり、JR東海の年間支給月数5.95ヶ月を上回っている。

会社：JR東海の3.0ヶ月は十分高いと考える。

組合：JR東日本の第2四半期決算では、単体の運輸収入が8,603億円とJR東海よりも多いが、四半期純利益は1,302億円であり、JR東海の1,532億円に比べ230億円も少ない。

会社：JR東の決算は見えていないが、収入がどれだけあってそれを振り分けるため会社によって振り分けは違う。減価償却費や投資先等があり会社によって異なるものである。

組合：JR東日本は社員数は約59,000人とJR東海の約3倍である。社員数から考えても十分3.5ヶ月分は支給できる。

会社：事業体が違うため一概に言えない。

組合：過去最高の純利益であり、会社は利益を社員により多く還元するべきである。

3.5ヶ月支給は約40億増となるが十分支払い可能！

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、昨年の年末手当に比べ約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運輸収入は昨年同期比で200億円増、純利益では440億円もの増となっている。しかし、昨年の年末手当から0.05ヶ月分の上積みでは約3億円の増にしかならず、440億円の1%にも満たない額である。

会社：業績が良いからといって瞬間的に出すものではない。少なかつたらマイナスしても良いのか。社員の生活を配慮していくため安定支給をしている。

組合：それでは、今回0.1ヶ月増とした根拠は何か。

会社：業績が大きなウエートであるが、世の中の水準等を考慮して決定した。

組合：JR東海労の要求通り3.5ヶ月分支給したとしても昨年比で約40億円の増であり、十分支払い可能な範囲だ。

会社：回答を変える考えはない。

組合：対立である。

恣意的なボーナスカットは絶対やめること！

組合：会社は回答にあたっての考え方の中で、「法令や規程類を遵守し」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。また、恣意的なボーナスカットを絶対に行わないこと。

会社：これまでも同様、不当労働行為は行わない。

組合：そんなことはない。職場では不当なボーナスカットが行われている。

会社：公正・公平に行っている。

組合：その様なことはない。絶対に恣意的なボーナスカットを絶対に行わないこと。

5万円分の商品券を支給すること！

組合：社員と家族の福利厚生の充実のため、5万円分の商品券を支給すること。第2四半期決算で過去最高の決算を記録したのは、社員の努力と、その家族が社員を支えてきたからこそ成し遂げたことを会社は認識し、福利厚生観点から商品券を支給すべきである。

会社：期末手当という観点から賃金で支給する。

組合：5万円分の商品券を支給すれば、家族のためにも良いことである。

会社：現時点においてその様な考えはない。

組合：会社は第2回団体交渉で、商品券の要求に対して「金銭以外のものは支給する考えはない」と発言したが、商品券で支給することで社員と家族の購買意欲を向上させ、景気回復の一端を担うことになるのである。

会社：会社は、報酬は商品券等でなく賃金として考えている。

組合：福利厚生立場から、社員の労苦に報いるため会社は物等を支給することは考えていないのか。

会社：現在のところ考えていない。賃金として支給する。

組合：要求に対して大いに不満である。全てにおいて対立である。3.0ヶ月は受け入れがたい。持ち帰り検討とする。

以 上

本部は、持ち帰り検討し、これ以上の前進はないと判断し15:00会社に妥結を通告しました。