

業 務 速 報

NO. 932

2014. 11. 5

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2014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せよ！ 単体の中間営業収益・純利益は過去最高だ！

本部は11月4日、2014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。会社から『申第11号』に対する現時点の回答を受け、議論を行いました。

中間決算において、J R 東海単体・連結とも営業収益・純利益が過去最高となったことから本部は「このような決算となったのは社員が安全・安定輸送に向けて努力してきた結果である。また、純利益の増は労働者の賃金向上をひとつの目的として行われた法人税減税が大きな要因だ。新幹線開業50周年でもある。会社は社員に利益を還元すべきだ」と会社に満額回答を迫りました。会社は「社員の努力は承知している。期末手当は、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」「新幹線開業50周年を記念しての特別手当や記念品を支給するつもりは全くない」などと、今年末手当の支給に関する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と家族の協力に応えるために「年末手当3.5ヶ月＋商品券5万円」支給と恣意的に行われている期末手当のカットはやめることを強く求めました。

次回団体交渉は11月7日、会社回答が行われます。

『申第11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】

議論のうえ、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. 東海道新幹線開業50周年を記念し、これまでの社員と家族の努力に報いるため、全国で使用可能な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7日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定をする。

5. 支払いは12月1日までとすること。

【回答】

会社が適切に設定をする。

物価上昇に賃金が追いついていない！ 3.5ヶ月分の年末手当を支給すべきだ！

組合：第1回団体交渉で会社は景気動向について、内閣府が公表した10月の月例経済報告や、9月調査の日銀短観に基づいて「今後について決して楽観できる状況ではないと考えている」としたが、会社はこの2つで景気動向を見たということか。

会社：経済的な指標として政府が発表しているものや、消費者物価指数などを見ている。それぞれの局面で論じることが難しいが、会社としては月例経済報告で「景気は緩やかに回復」とされていても、様々なリスク要因があるので総合的に見れば必ず景気が回復するわけではないと判断している。

組合：確かに10月の月例経済報告では「景気は、このところ弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている」と景気が回復に向かっていることが示されているが、「個人消費は、持ち直しの動きが続いているものの、このところ足踏みがみられる」とされている。これは労働者の賃金が物価上昇に見合ったものになっていないがために、消費に向ける余裕がなくなっていることによるものと考えるが、会社はどのような見解か。

会社：そういった面もあると思うが、消費税増税も消費に影響していると考え。様々な要素があるので月例経済報告などの一局面を捉えて判断するのは難しい。

組合：JR東海労は、個人消費を活発にし景気を回復させるためには、賃金を引き上げるしかないと考え。こうしたことから年末手当については3.5ヶ月分を支給すべきと考え。

過去最高の営業収益・純利益を還元せよ！

組合：JR東海の平成26年度第2四半期における決算は、増収・減益（営業利益、経常利益）ではあったが単体の営業収益が前年同期比102%となる6,445億円を計上し昨年度を上回る増収となった。また、平成26年度の業績予想を上方修正するなど、極めて好調な業績を築き上げることができたのは、社員の安全・安定輸送に向けた努力があったからこそである。会社として、この社員の努力に対して年末手当で報いるべきである。

会社：増収は社員の努力があってこそと認識する。この努力に会社として感謝申し上げる。しかし、経常利益が下がったということは重く受け止めなくてはならないと考えている。増収であったことをもって期末手当に反映するということは慎重に考えていかななくてはならない。

組合：しかし純利益は前年比85億円増益である。これは法人税率の引き下げ

によるものと思われるが、法人税率の引き下げは労働者への賃金引き上げなどを目的として行われているものだ。減税分を賃金に反映させるのは当然のことだ。

会社：法人税率が引き下げられたことは認識しているが、増収となったとはいえ経常利益が下がったことを考えれば慎重にならざるを得ない。法人税減税はすべてを賃金に回すものではない。

組合：純利益は増益になっている。年末手当に反映させるべきである。

会社：会社としては年末手当を考えた時、安定的支給ということも含めて慎重に判断する。

組合：これまでの期末手当交渉で会社は「見るべきは単体の営業収益」としていたのではないか。経常利益が減益となったからといって「慎重に判断する」ということは年末手当の抑制を狙った詭弁である。増収分を年末手当に反映させるべきである

会社：お客様のご利用も多く、社員の努力もあり営業収益は増収となったが、経常利益は下がっている。慎重にならざるを得ない。

組合：会社はこれまでの議論に基づき、単体の営業収益が増収となった分は年末手当に反映させるべきである。

「当社の賃金水準は極めて高い」は詭弁だ！

組合：会社は今年度の賃金について6年ぶりにベースアップを行ったが、その額はJ R東海労の要求からほど遠い1,500円というものであり、物価上昇分を補えるものとは言い難いものであった。また2014年度夏季手当についても、会社は「様々なリスク要因」をあげ、J R東海労の要求を大きく下回る支給月数にとどまっている。J R東海労は「様々なリスク」を乗り越える社員の努力があったからこそ、これだけの業績を上げることができたと考える。この努力に報いるため3.5ヶ月分の年末手当を支給すること。

会社：当社の賃金水準は他企業と比較して低い水準ではない。貴側はベースアップで物価上昇に追いつかないと主張するが、賃金、ボーナスを総合的に見れば少なくともないと考える。会社として賃金を抑制するつもりはないが、十分な額を支給していると考えている。

組合：会社はこれまでも賃金改訂交渉、期末手当交渉で「当社の賃金水準は極めて高い」と主張しているが、J R東海労はそのような認識はない。「東洋経済」の調査によればJ R東海の平均年収は上位300位にも入っていない。これからすれば「賃金水準が極めて高い」という会社の主張は詭弁である。

会社：雑誌など媒体によってアンケートの断面が統一されていない。その結果をもって直ちに当社の年収が低いとは考えられない。

組合：会社は何を参考に「当社の賃金水準は極めて高い」とするのか。

会社：他の企業が公表している有価証券報告書などを参考に、決して低くはないと判断している。同業他社を見れば極めて高い賃金水準であるといえる。

組合：同業他社と言うが、ＪＲ ７社の中では確かに高いかもしれない。しかしその他鉄道会社や他の業種ではＪＲ 東海よりも高い年収の企業が多くあるではないか。

会社：当社は公共性が極めて高い会社でもあるので世間相場を見て考えていかなければならない。

組合：公共性でいえば海運業や通信業なども公共性が高い企業であるが、ＪＲ 東海よりも高い年収の企業も多くあるではないか。

会社：会社発足からの経過もあり世間相場を無視することはできない。当社よりも年収の高い企業は業績連動なのかもしれない。会社としては長期的な安定的支給を考えれば、当社の賃金水準は低いとはいえないと考える。

組合：ＪＲ 東海労は会社の主張する「当社の賃金水準は極めて高い」という認識には立てない。「当社の賃金水準は極めて高い」とする会社の主張は、賃金や期末手当を抑制するための詭弁である。

年末手当抑制の言い訳はやめろ！

組合：会社は「業績が堅調であるとはいえ、それだけをもって近視眼的な判断をするべきではない」と考え方を述べたが、これまでの期末手当交渉で会社は「見るべきは単体の営業収益」としていた。第２四半期決算で昨年を上回る単体の営業収益を上げているのだから、３.５ヶ月分の支給を行う体力はこれまで以上にあるはずである。

会社：経常利益が下がったということを度外視することはできないので、増収ということだけをもって昨年よりも高い期末手当とするわけにはいかない。

組合：今次交渉で会社は「経常利益が下がった」ということをもって、「年末手当を慎重に考える」としているが、交渉の都度主張を変える会社の姿勢は年末手当を低額に抑えこむための詭弁でしかないと考える。

法人税減税分を賃金に反映させるべきだ！

組合：昨年の年末手当は３.０ヶ月であった。今年度の年末手当を３.５ヶ月分の支給としても、会社のいう３５歳ポイントで計算して約３０億円の支出が増えるだけである。今第２四半期の単体決算では昨年と比較しても営業収益で１２７億円の増、純利益で８５億円の増となっている。昨年の年末手当は３.０ヶ月であったが今回３.５ヶ月としても十分に支払い可能な範囲だ。

会社：プラスになった分をすべて人件費に回せるものではない。会社として

投資する部分は多くあるのでそうはならない。

組合：先にも言った通り、純利益の増は労働者の賃金向上をひとつの目的として行われた法人税減税が大きな要因だ。法人税減税の目的に則り、減税分を賃金に充てること。

社員の努力に応え3.5ヶ月分の年末手当を！

組合：JR東海労は、社員の努力によって好調な業績を築き上げ、東海道新幹線開業50周年を無事に迎えることができた今こそ、年末手当の満額回答を行う時であると考えている。これによって、消費意欲の向上を図ることができ、景気回復の一翼を担うことができるものと考えている。社員の努力に応えるためにも3.5ヶ月分の年末手当を支給すること。

会社：会社としては、投資先があるにもかかわらずそれを削ってまで賃金に回す考えはない。東海道新幹線開業50周年に関しては社員の努力によるものと認識しており、年末手当を考える上での一要素に含むが、貴側の求める要求には慎重にならざるを得ない。

組合：「投資先があるにもかかわらずそれを削ってまで賃金に回す考えはない」と回答したが、投資先の主なものは何か。

会社：長期債務の返済や、安全対策に関わる投資など会社として必要と考えるものである。

組合：長期債務返済や安全対策への投資の他に、リニア中央新幹線建設もあるということか。

会社：中央新幹線への投資も必要な投資である。

組合：JR東海労はリニア中央新幹線建設については反対の立場である。リニア中央新幹線建設が賃金や労働条件に影響を与えるのならば、その投資は必要ないと考える。

「ベースは2.9ヶ月」は手当抑制の道具だ！

組合：会社はこれまでの交渉のなかで「年末手当のベースは2.9ヶ月である」と主張しているが、JR東海労はこの「ベース」について認めたものではない。「ベース」は会社が期末手当抑制のために一方的に主張しているものである。

会社：会社として安定的支給を考え、額として年末手当は2.9ヶ月としたものである。これに業績、世間水準、当社の賃金水準、組合の要求などを勘案して、2.9ヶ月を上回るのかあるいは下回るのかを会社として判断していく。これは期末手当を抑制するものではない。貴側は安定的支給を否定する考えか。

組合：安定的支給を否定する考えはないが、あらかじめ「ベース」を決めるということは抑制を狙ったものに見えるということである。業績が好調にもかかわらず「ベース」があることによって期末手当が抑えられ

ていると考える。

会社：業績が下がったときも安定的に支給できるようにしたものである。業績が良いからといってそれだけで上げることはできない。

組合：この間の好調な業績を見れば上げ幅があまりにも少ないのではないか。ＪＲ東海労は会社の主張する「ベース」を認めることはできない。

組合：確認するが、年末手当の基礎額は基準内賃金と補償措置額を含む額で良いか。

会社：回答の際に明らかにする。

組合：年末手当の基礎額は基準内賃金と補償措置額を含む額とすること。

恣意的なボーナスカットをやめろ！

組合：組合員への恣意的なボーナスカットをやめること。会社はこれまで「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：期末手当の成績率の適用は公正・公平に行っている。

組合：ＪＲ東海労は公正・公平に行われていないと認識している。乗務員への添乗や、作業中の監視などで指摘事項を積み上げることでボーナスカットが行われている。

会社：作業中の監視は行っていない。必要な指導はこれからも行っていく。

組合：会社が成績率の適用を公正・公平に行っているというなら、組合別のカット者数を明らかにすれば良いではないか。

会社：所属組合は関係ない。社員として公正・公平に見ている。

組合：会社の主張には納得できない。年末手当のカットを絶対にやめること。対立を確認する。

新幹線開業50周年記念！5万円分の商品券を！

組合：東海道新幹線開業50周年を無事に迎えることができたのは、社員が努力してきたからこそなし得たものである。この努力に報いるためにも5万円分の「商品券」を支給すること。

会社：年末手当とは別に支給することとの要求であるが、会社の業績や社員の努力については年末手当で報いたいと考えている。東海道新幹線開業50周年はその要素のひとつであるので、年末手当と別に支給する考えはない。

組合：「要素のひとつ」というのであれば、東海道新幹線開業50周年を記念し、年末手当に反映させると明言してはどうか。

会社：会社として慎重に考えていくが、数字として表せるかは言えない。

会社：貴側は東海道新幹線開業50周年記念について年末手当に反映させるべきと主張するのか。または商品券として反映させるべきと主張するのか。

組合：年末手当についても東海道新幹線開業50周年記念を反映させるべきと考

える。さらにこれとは別に5万円分の商品券を支給すべきという要求である。

会社：会社としては2重に支給する考えはない。東海道新幹線開業50周年については年末手当に反映させるかどうかを慎重に考える。

組合：年末手当は年末手当である。東海道新幹線開業50周年を記念し社員と家族の協力を報いるためにも年末手当とは別に、5万円分の「商品券」を支給することを要求する。会社は社員に対して東海道新幹線開業50周年を記念品などを支給することを考えているのか。

会社：社員の努力には感謝しているが、会社として支給することはまったく考えていない。

組合：社員に対してあまりにも冷たいのではないか。職場では東海道新幹線開業50周年を記念したものはないのかと不満の声が上がっている。5万円分の商品券の支給を行うこと。

以 上