

業務速報

2015年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉

会社だけが儲かっているのか！ 社員の労苦に応えるために 年末手当の3.5ヶ月支給を！

本部は11月2日、2015年度年末手当の支給に関する第2回団体交渉を開催し、会社から『申第10号』に対する現時点の回答を受け議論を行いました。

本部は、「4期連続の過去最高益の原動力は社員の労苦である。その労苦に応えるということは、年末手当を3.5ヶ月分を支給することである。3.5ヶ月分を出せない理由などどこにもない」と強く主張しました。会社は「社員の労苦には感謝している。しかし、期末手当は業績、世間水準、賃金水準、組合の要求等を勘案ながら決定していく。鉄道業は業績に一喜一憂するのではなく、中長期的展望が大事で、極端な上下は好ましくない」と、最高の業績でもあるにもかかわらず、社員の労苦に前向きに応える姿勢はありませんでした。社員あっての会社です。間違いなく社員が稼いだ最高の利益です。本部は会社に、改めて年末手当3.5ヶ月分の支給と社員が納得しないボーナスカットは止めるよう強く主張しました。次回団体交渉は11月6日、会社回答が行われます。

『申第10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. 回答は11月6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。

社員の労苦こそ好業績の原動力 労苦に応え3.5ヶ月分の年末手当を支給せよ！

組合：年末手当を3.5ヶ月分出す気はあるか。

会社：考え方は、年末手当は安定した支給が大事であり、この間も議論しているが、年末手当は2.9ヶ月がベースとなっている。環境や申し入れ内容、賃金水準、押し下げるような要素はないかなどを踏まえて回答をする。

組合：上積みはあるのか。

会社：業績を含めて考えると上への方向の力もあるが、様々なリスクも考えなければならない。

組合：そのリスクには何があるというのか。

会社：外部環境による旅客の乗り具合、経済状況にも伸びない要素もある。毎年外部要因を考えている。もちろん、上積みの要因も考える。

組合：昨年は観光客の減少をリスクにあげていたが、見事に外した。

会社：当たり外れではない。常に右肩上がりになるわけではない。リスクがなかったとしても経済が悪くなることもある。経営の判断である。

組合：4年連続過去最高益だが、いつも同じ回答をしている。

会社：昨年は3.0ヶ月、その前も3.0ヶ月、一方でその間にベアも実施している。

組合：協約交渉の時に、賃上げはリスクがあるので、ボーナスや手当に反映すると言っていたが。

会社：精一杯の努力をしている。

組合：最低昨年よりも上積みはあるのか。

会社：リスクと上げる要素の足し算とか引き算になる。

組合：業績は4年連続最高益で、上積みだらけだ。

会社：安定的な支給が望ましい。悪い時は乱高下となることは好ましくない。

組合：安定的と言っても悪い時はしっかりと下げるではないか。一時金である。社員の労苦にしっかりと応えよ。

会社：社員には感謝している。収益も含めて判断していく。

水準は高くない40歳の推定年間収入は500社以下！

組合：会社は賃金水準高いといっているが、実感がない。

会社：世間水準と比べれば高い水準にある。

組合：マスコミの報道によれば、インターネットサイトでJR東海は40歳の推定年間収入は、500社以下だ。

会社：その認識はない。

組合：労働者今日よりも良い生活をしたいと思うのは当たり前である。

会社：企業の人件費などいろいろなデータの取り方がある。当社の35歳高卒のポイントのモデル水準は高い。人件費は上がっている。会社は高い

水準であると考える。人件費18億上がっている。

組合：たった2%である。収益の比率から比べたら足りない。

会社：将来にわたっての会社の投資もある。割り振りを人件費だけにまわす開
けにはいかない。賃金抑制はしていない。

組合：旅客も増えてい。輸送人キロは105%え運輸収入も105.6%だ。これは旅
客が増えたことで、旅客対応、異常時の対応、労働時間は同じで285km/
h運転でより多くの旅客を運んだ成果だ。会社には現場の社員が労働し
た結果であることが認識されていない。

会社：社員の労苦は十分認識している。

組合：そうであるならば、3.5ヶ月を支給すること。

現場の声は3.5ヶ月支給は十分可能だ！

組合：車両所で、所長は「増収増益は社員の努力のおかげだ」と言っていた。
聞いていた社員は、当然ボーナスで返ってくると感じた。現場の頑張っ
ている社員はみんなそう思っている。

組合：会社は、3.5ヶ月を絶対に出せないというヤワな体力ではないだろう。

会社：諸々の要素がある。リスクも考慮しながらである。

組合：世間相場は見ないのか。

会社：見ないことはない。

組合：経団連が一次調査発表をしている。昨年比3.13%増加、3年連続増過去
最高と出しているが。

会社：経団連の発表にコメントする気はないが、それが全てではない。

組合：トヨタとか、鉄鋼造船とかが出ていたが。

会社：世界のトヨタか。

組合：名古屋の世界のトヨタのビルよりでかいビルを建ててるくらいなんだから、
ボーナスも超えればいいではないか。

組合：経団連の発表がいいとこ取りの発表かどうかは知らないが、追いつけ追
い越せでやればいい。経済を何とかしたい安倍首相も、藁にもすがる気
持ちでJR東海に期待しているのではないのか。

組合：会社は景気が悪くなると言っているが、そういう認識なのか。

会社：日銀の短観を参考にしたまでだが、その可能性もある。

組合：東京オリンピックまでは何とか伸びるのではないか。

会社：何とも言えない。

組合：そもそも、景気が悪いのは会社が溜め込んでるからだ。労働者にしっか
りと回さないから金が回らない。これで景気が良くなるわけがない。経
済とはそういうものだ。

会社：一般的にはそうだ。

組合：社員の労苦に応え、世のため、社員のために3.5ヶ月満額回答を改めて
要求するので、誠意ある回答をすること。

納得のいかないボーナスカットは止めること

組合：ボーナスカットについて、夏のボーナスでは納得いかないボーナスカットがやられた。ボーナスカットは公正公平に実施しているというが、全く公正公平ではない。今回はこのようなことのないよう、強く主張する。

会社：公正公平にやっている。

組合：人の弱みにつけ込むような添乗をして、あら探しの指摘をして、そしてボーナスカットである。これが公正公平と言えるのか。直接会社に損害を与えている訳でもないのに、ボーナスカットなどすべきことではない。今回はこのようなことのないよう強く主張しておく。

会社：総合的に判断している。

組合：申し入れにあるように、公正公平に判断しているというが、そのような認識はない。三重県労働委員会での不当労働行為の判断をはじめとして会社は、度重なる不当労働行為で会社はJR東海を敵視していると考えている。組合員を現場の管理者は、色眼鏡で見ている。掲示板の設置をしない。掲示物の一方的な撤去、脱退懲憑という不当労働行為を重ねてきた。ボーナスカットもJR東海労の敵視姿勢で不当労働行為と考えざるをえない。ボーナスカットが増えれば、専任Vとなる生活に関わる大きな問題だ。不当なボーナスカットはやめること。

会社：成績率の増減は、公正公平に適用している。

組合：対立である。JR東海労の組合員はまじめに仕事をやっている。絶対に賃金カットはやらないこと。

以 上