

業 務 速 報

2015年度年末手当の支給に関する再申し入れ団体交渉

3.5箇月満額支給を！ 業績を上げた社員の労苦にしっかり応えるべきだ！

11月16日、『申第13号』「2015年度年末手当支給に関する再申し入れ」に基づき団体交渉を開催しました。はじめに、会社回答を受け議論をしました。

会社は、「業績の短期的変動に大きく左右されることなく安定的な支給を維持することが重要である。中央新幹線建設が本格的に動き出すことも判断の一つの要素とした」と主張し3.0ヶ月は「撤回する考えはない」としました。

これに対し本部は「第2四半期決算で過去最高の営業収益、経常利益、純利益を上げた原動力は現場社員の労苦にある。あくまでも、昨年の業績を上回ったのだから支給月数が昨年と同じ3.0ヶ月では社員の期待に全く応えていない。業績は右肩上がりだ。中央新幹線は、経営体力があるから建設するのであり、年末手当の判断要素から外すべきだ。昨年同様の3.0ヶ月では『社員の一層奮起を期待する』という会社の気持ちは社員に通じない」と主張し、会社に再考し満額支給をするよう求めてきました。会社は要求を受け入れず、本部は対立を確認し、持ち帰り検討としました。

11月17日これ以上の進展はないと判断し妥結を通告しました。

主な議論は以下のとおりです。

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27年度年末手当については、11月6日に回答したとおりでありこれを撤回する考えはない。

安定支給を理由にした年末手当抑制は許さない！

組合：「回答時の発言」で会社は「以上の観点を踏まえ、・・・社員一人ひとりの努力が好調な業績を下支えしたことに会社として精一杯報いる・・・」とした。それが3.0ヶ月であり、精一杯報いるとことなのか。

会社：精一杯である。

組合：会社はこの間も今回も2.9ヶ月を安定的ベースにしているが、耳障りである。

会社：安定的な支給をするために支給ベースとしている。一つの基準とした。長期に安定支給をしていこうという考え方である。

組合：前年よりも増益である。昨年と同じ月数とはならない。最低でも3.0ヶ月に以上である。

会社：前年よりも業績が良いからといって昨年以上の月数にはならない。

組合：比較するのは昨年の月数である。

会社：前年支給月数と比較することは、安定的なベースではない。

組合：業績が下がった時には支給月数を下げるだろう。

会社：それは分からない。この間議論してきたとおり2.9ヶ月がベースであり、期末手当の毎回の交渉で決めていく。

組合：しかし、業績が悪ければ下げるはずだ。安定支給というのならば、未来に向けて業績が下がった場合に備え、人件費をどこかに確保しているのか。

会社：収益はそういう使い方はしない。

組合：それはおかしい、安定的支給と言うのならば未来に向けて確保してあるはずである。

会社：その都度、会社として必要な経費は変わるものである。

組合：その都度決めるというのは、会社の勝手な都合で経費を使うのであるから、それでは安定支給という会社主張は納得できない。安定支給は未来のことである。

会社：そういう考え方ではない、収益が変動して上げたり下げたりはしたくない。2.9ヶ月をきちっと考えながら決定していく。ストックしていくという考えではない。

組合：それでは業績によって上げたり下げたりするということだ。

会社：方程式によって決定していくようなことではない。組合からの申し入れによって団体交渉で決めていく。収益によってだけで決めるものではない。

組合：業績が良いのであるから昨年以上出すべきだ。

4期連続の好調な業績は短期的なものではない！

組合：「回答時発言」で「・・・業績の短期的な変動に大きく左右されることなく安定的な支給を維持・・・」としたが、4期連続の好調な業績は短期的なものではない。

会社：短期、長期をどのように見るかはあるが、右肩上がりではあるが業績だけを見るのではなく、今後の中央新幹線建設や施策の実施等もある。い

ろいろな条件を検討した上で回答した。

組合：3.05ヶ月以上は出すものだったと思うが。前年を上回るための上げる要素しかないのではないか。

会社：3.0ヶ月はいろいろな要素をいれて総合的判断をした。

組合：しかし、ベアが35歳ポイントで2,000円あったが、昨年に上積みして僅か3ヶ月は6,000円である。年間臨給方式で決定している企業は、3.1%のアップである。JR東海は、賃金は0.63%しか上がっていない。それに比べれば3.0ヶ月の年末手当は低い水準である。会社は世間水準よりも高いというのならばまだまだ出せる。2.9ヶ月に0.1ヶ月分の上乗せの3.0ヶ月は社員の苦勞の評価が足りない。10月の輸送状況は103%となった。業績の上方修正もやった。これは社員の頑張りである。

会社：そういうことを加味して0.1ヶ月分の上乗せをしたという認識である。

組合：35歳318,500を平均とするならば、およそ0.5ヶ月分は全社員で30億強となり人件費は他の費用を足して40億を超えるが出せないのか。

会社：出せない。

組合：社員の勞苦に対して報いていない。3.5ヶ月を支給すべきだ。

中央新幹線建設を理由に年末手当の押え込みか！

組合：「回答時発言」で会社は「中央新幹線の建設という大きな施策が本格的に動き出し、会社の経営体力を一層強化することは日本の大動脈輸送を将来にわたり維持する・・・」としているが、今回の年末手3.0ヶ月は、中央新幹線のことを考えてのことか。

会社：大きなプロジェクトが動き出す時なので考慮し、加味して0.1ヶ月積んだという認識だ。

組合：会社の主張からすれば、中央新幹線建設は経営体力があるから推進するのではないか。

会社：経営体力は考えながら推進していく。

組合：堅実な経営だから、体力があるから建設していくのだから、年末手当のことから外していいのではないのか。

会社：経営体力をつけながら取り組んでいく。

組合：では、中央新幹線建設があるから3.0ヶ月支給としたのではないか。

会社：一つの要素である。経営上の置かれた状況も判断の要素である。それだけではない。

組合：中央新幹線があるから3.0ヶ月としたのである。

組合：「回答時発言」で「・・・安全安定輸送の確保を大前提に、・・・当社で働くことへの自負と責任感を強く持ち・・・完璧な仕事を目指して努力を続けていただきたい・・・」とものと社員はガンバローと締めているが、気持ちに通じない。響かない。

会社：感謝の気持ちはきちんと説明してきた。

組合：賞与は成果に対する報酬である。社員の労苦にしっかり報いられなければいけない。そうでないならば、社員は納得しない。頑張ろうという気になれない。

会社：回答を変える考えはない。

組合：上積みはないのか。

会社：考えは変わらない。

組合：対立である。持ち帰り検討とする。

以 上