

2018年度 夏季手当 第1回団体交渉開催 趣旨説明を行う

本部は5月31日に申第14号「2018年度夏季手当に関する申し入れ」の1回目の団体交渉に臨み、組合側より要求の趣旨を説明し、対する経営側は業績動向など現状の認識を示しました。

組合側の趣旨説明（要旨）

4月27日に発表した「2017年度期末決算」は、単体・連結決算ともに増収増益とし、単体では、営業収益を対前年101.2%の2兆932億円、運輸収入とともに6期連続の増収かつ、過去最高とした。そして当期純利益も対前年101.5%の2,470億円と過去最高としている。また、連結でも増収増益とし、営業収益は2兆9,501億円となり、6期連続の増収かつ、過去最高、経常利益も2,889億円で過去最高とするなど、単体・連結とも大きな成果を実現してきた。これらの成果は、経営側の掲げる「横断的重点課題」を我が物として、安全安定輸送を基礎に地域と密着した経営施策を実践することで収益をあげるとともに、効率化を担う中でさらに働き方を工夫し、主体的にコストを削減することで利益を確保するために努力し、J R労働者の生み出した結果に他ならない。こうした労働環境下にあってもグループの発展を通じて自らの生活の安定と幸福を実現するために、まさに歯を食いしばって努力を続けている。そして新たな30年に向けて、新たな決意に立とうとしている。こうした姿勢に夏季手当の満額回答という形で報いるのは経営側の責務と考える。

回答を導き出す結果の場面において、一つは整合性のある理解、納得のできる数字というものを導き出す必要がある。もう一つはモチベーション、やる気ということについても経営側は無視してはならないということについて強く述べさせていただく。

当社は最近防犯カメラを広範に導入した。そこに掛かっている経費というのは相当なものだと思っている。経営側が進めている設備投資を含めた資金運用のあり方と、現場で働いている労働者の求めているものが一致しているのかと考えた場合「していない」というのが相対的な考え方である。このことと「やる気」「モチベーション」が無縁ではないということも経営側は知るべきである。

また、当社のコストに関わる部分で注目しているのが「乗務員勤務制度の見直し」である。手当等も見直すと言われているが、内容については未だ明らかにされていない。今後どのようなコストコントロールをしていくのか非常に注目している。夏季手当は一時金という性質を帯びており、業績連動ということが一番の肝に据えて結論を導き出すべきである。そういう意味では、掛かるコストには当然考慮するが、そのことばかりを引用して数字を導き出すのであれば、それは本来あるべき姿とは違うということについて強く主張させていただく。

「2018年度夏季手当に関する申し入れ」は、過去最高の期末決算を実現させたグループに働くすべてのJ R労働者の努力はもとより、有期雇用の不安を乗り越え、今や人材育成の重責をも担うグリーンスタッフの努力、国鉄改革を経てJ R東日本グループの発展の礎を築きあげたのみならず、今なお技術を磨き、継承するための努力を続ける中で、昇給停止、または経過措置を適用されている55歳以上のJ R労働者の努力に報い、来期の増収増益実現に向けたモチベーションへつなげるための成果配分として理性的に導き出した要求であり、要求に対する満額回答は重要な要素である。