



HPはこちら

## 「2019年度 夏季手当」第2回団体交渉を開催

中央本部は6月6日、申第22号「2019年度 夏季手当に関する申し入れ」の第2回交渉に臨みました。

交渉の席上で「損益の推移」「景気動向指数」「外国為替相場」「原油価格」「金利動向」「消費者物価指数」「完全失業率と有効求人倍率の推移」「生産年齢人口の推移」「期末手当支給月数の推移」等の資料を基に議論を行いました。

経営側の考えに対し、組合側の考え方を述べることで満額回答ができる体力が経営側には十分にあることを強く訴えました。

### ＜組合側の主張＞

- 夏季手当は2018年度期末決算に基づく一時金であり、成果に対する配分を強く求める。
- 昨年度は大きなトピックスがない中で収入の確保に努め、色々な会社施策が展開されるなか、増収増益にしたJR労働者への努力に応えるべきである。
- 必要な箇所に必要なコストをかけているのか、営業費用の使い方がわかりづらい。経営判断のみで行っており、機械化等の検証が弱いと感じる。人間労働のほうが良い場合もあり、物件費を人件費にまわせるのではないか。
- 世間動向では、民間は右肩上がりの支給であるが、当社はそうっていない。  
過去から夏季手当3ヵ月を超えないという水準は、経営側が決めているのではないか。
- 物価の上昇や今後、消費税10%への増税等があるなかで、安定した安心できる生活費が必要である。社員と家族の幸福の実現のために満額支給で応えるべきである。

### ＜経営側の主張＞

- 一時金の手当ということは認識しているが、直近の業績だけではなく、中長期的に見ていく必要がある。
- 営業収益は過去最高を上げ、インバウンドや繁忙期の好業績に結び付けた社員の努力に対し感謝を申し上げる。社員の努力は認識するが、営業利益、経常利益は減益であり、利益水準は横ばいである。鉄道事業は費用のコントロールが難しいため、しっかり見ていく必要がある。
- 人件費は下がっているが、エルダー社員の賃金改善もあり、予定より下がってはいない。社員の平均年齢の下落幅より、個人の基準内賃金は下がっておらず、中長期的に見れば退職者数も頭打ちとなり、人件費は上昇に転じるため慎重な判断が必要である。
- 当社は業績連動方式をとっていない。平成21年の夏季手当は2.55ヵ月の支給まで下がってはいるが、デジタルに上下するよりは大きな波にせず、安定した支給としている。
- 営業利益の水準は大きな要素であり、世間動向は無視できない。民間と比べても支給額は低くはない。また「3ヵ月超の回答はしない」とは、最初から決めてはいない。