



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 組織情宣部
2023年11月9日 No.679

<2023年度年末手当シリーズ⑦>

11月8日開催

第2回団体交渉 満額回答を経営側に強く求める！

社員の奮闘により好業績を生み出したことを確認！

【組合側】

- ◆経営側は期末手当の支給月数を決めるスタンスについて「直近の業績動向を念頭にする」と述べている。第2四半期決算時点での業績値は通期の目標の中において、どのくらいの位置にあるのかということが基準額を決める交渉であるので大きな材料になると受け止めている。第2四半期決算について「目標に達していない」と様々な場では言われている。直近の業績について半年間の営業利益、経常利益、四半期純利益の会社目標値との比較データを基に議論することにより、これまでの社員の奮闘について議論が深められる。
- ◆「目標が下振れている」と言われている。私たちには公表されていない会社目標値の内容で語られているため、開示していただきたい。第4四半期には様々な費用が掛かってくることは承知しているが、それがいくら上乘せされているのか分かっているのは経営側だけである。私たちはその内容について、第2四半期決算の計算書の中では分からない。営業利益1,550億円について、経営側が第2四半期決算時点で見積もっていた計画値が示されなければ直近の業績動向は見え、労使で認識を一致させることができない。
- ◆「マーケティング業務に関するインセンティブ制度」は、よりコスト意識を持たせるために設定したと思うが、この成果について、会社全体を見て第2四半期決算の利益にもつながっているという認識で良いか。
- ◆期末手当の交渉にあつたては、目標に達していないことを基準額の判断要素に入れないということで良いのか。期末手当を抑えなければならないと受け取れてしまう。
- ◆営業利益の通期での目標達成は、ほぼ間違いないと思われる。第2四半期時点で計画通りと言われたので、計画通りなら素直に喜びたい。何よりも黒字決算を達成できたということがあり、その陰には社員の努力があったことは確認して良いか。

【経営側】

- 鉄道運輸収入の状況が目標値には達していない。定期収入については目標と想定されている数値に達しているが、定期外収入については想定されていた数値には達していない状況である。通期の計画においてはほぼ計画通りであり、目標について上方、下方修正など行っていない。
- 業績見通しについては年間で見えていくものだと考えている。営業利益については、営業収益がやや目標から下振れしている状況である。費用については電力、原油価格の高騰が想定より下回っていることもあり、動力費などの費用は想定より下振れている状況である。
- 「マーケティング業務に関するインセンティブ制度」はコスト意識をしっかりと持っていただき、取り組みが利益につながるということは大切な観点である。通達等で示されている計算式に基づいた計算を行うのであれば、利益は全体を通して出ていると考えている。
- 直近の業績で特に営業利益を考慮することにはなるが営業収益も考慮要素の一部になり、全く入れないということではない。決して期末手当を抑えようとするものではない。
- 今年も第2四半期でいうと2期連続の黒字である。お客さまのご利用の回復が進んだ要因に加えて、社員が構造改革を進め、様々な取り組みにチャレンジをして収益を確保したと認識している。社員の日々の取り組みには改めて御礼を申し上げる。

社員の奮闘に経営側は満額回答で応えるべきだ！

足元の業績は好調であり、社員の努力により生産性は向上している！

【組合側】

- ◆第2四半期決算の会社目標値が明らかにならない中で、対前年比で収支状況を見れば絶好調といえる。10月は近距離、中長距離共に2018年度を上回っている。インバウンド収入の通期目標が200億円とされている中で、第2四半期決算では141億円が推計として示されている。インバウンド収入は見込みを大きく超えて来ると予測できる。
- ◆今年度は平成23年度の利益水準に近い利益水準と言われたが、当時より12,500人もの社員が減少となっている。その中で同等の利益水準を稼ぎ出していることからすれば、生産性は確実に向上しており、社員一人ひとりの役割や負担は大きく増していることは明らかである。社員一人で稼ぎ出している営業利益の金額の差を見れば明らかで、社員1人で52万円もの差である。3.5ヵ月満額支給できる支払い体力は十分ある。

【経営側】

- 好調といえるほどの収支状況ではない。オンラインである。第2四半期決算の営業利益でみると東日本大震災のあった平成23年度に近い利益水準である。
- 第2四半期決算の数値で計算すると、平成23年度は社員一人当たり「約287万円」令和5年度は「約339万円」になる。

社員の努力よる生産性の向上で好業績を生み出した！

年間最低6.0ヶ月以上でなければ、社員の納得感は得られない！

【組合側】

- ◆現場では年間最低6.0ヶ月以上なければ納得感は得られない声が多く寄せられている。投資もあるが、社員の今までの奮闘を見ていかなければならない。サステナブルな企業運営を行っていくうえでは納得感が必要であることを受け止めていただきたい。
- ◆事業運営をしていくにあたり「安全・安定輸送」が基礎となっている。これを支えている社員に還元しなければ、これからも頑張ろうとはならない。
- ◆会社の期末手当に対する意義はどう考えているのか。また、月例賃金では足りておらず、期末手当は生活給になっている認識はあるのか。
- ◆私たちの考える期末手当は年間最低6.0ヶ月以上がボーダーラインである、営業利益を見て期末手当の支給を考えている経営側との乖離を埋めていかなければ、会社が大きく成長しても社員還元がなければ離職を招いてしまう原因となり、採用も厳しくなっていくのではないかと。

【経営側】

- 主張は承るが期末手当は直近の業績を見て冷静に判断し総合的に勘案することがポイントであり、この場で満額回答とはならない。年間の基準については持ち合わせていない。
- 「安全・安定輸送」に従事していることについては改めて御礼を申し上げる。この間の様々な取り組みについてしっかり反映させていく。支給水準に関しても、しっかり判断していく。
- 期末手当については利益配分の要素がある。赤字では配分できないが安定支給の観点で支給してきた。また、生活に与える影響はあると思っている。色々な要素が含まれているが生活給に成りうる時もある。月例賃金で足りているかについては回答を差し控える。
- 離職については賃金面だけでなく「長く働きたい」「目標としている業務に就きたい」など受け止めは様々ある。投資会社の持続的成長が更なる社員還元につながる。会社の構造改革など、歯を食いしばって努力している社員の後押しも行ってきた。この奮闘に応える回答をしていく。

私たちが納得する期末手当は「年間最低6.0ヶ月以上」である！

業績連動型のシステムではない！過去と比較し満額回答でも年間では突出感がないことを確認！**【組合側】**

- ◆業績連動で無いことは理解しているが、営業利益が伸び続けているときは据え置きで、業績が下がった時だけ偏った連動になっている。一度下がると業績が回復しても上がり方が緩やかであり納得できない。また、業績連動であると赤字であればゼロ回答もあると言われるが、就業規則で期末手当は議論して決められている。
- ◆何ヶ月の支給から突出感となるのか。また、満額回答となると突出感はあるのか。

【経営側】

- 数式により導き出すものではない。貴側の主張であると赤字になると支給がゼロに成り兼ねない。当社は公共性の高い事業であるため、好業績の際は突出感もあることから時々の判断でそうなった。
- 直近の支給額は国家公務員と同等の月数ということもあり、令和5年現在で突出感はない。年末手当に関しては議論を行い決めており、今回満額の3.5ヶ月の支給については受け入れられない数字ではないが、仮に3.5ヶ月の支給になれば突出感がある。年間6.0ヶ月+5万円を過去と比較した場合、突出感はない。

突出感を出してでも社員の奮闘に応えるべきだ！**全社員一律の月数回答以外は認められない！成績率の原資は別枠である！****【組合側】**

- ◆全社員一律の月数回答を要求する。職責においても差を付けず、プラス何万円とした支給は認めない。プラス何万円とした支給方法は若いうちは高いが、年数を増していくと上がり幅が低くなり、賃金カーブも右肩上がりのラインが緩くなってしまう。
- ◆成績率の増額は、社員が自他共に評価が納得いくものでなければならない。また、成績率の持ち出し分は、年末手当含まれないでよいか。

【経営側】

- 支給方法は様々あり、定額支給を行わないとこの場ではお答えできない。時々の判断でどこにスポットをあてるか決めていく。
- 成績率の原資は年末手当に原資には含まれない。任用の基準に則り、会社が公正に判断して運用する。

公平性・納得感のあるものでなければならない！**職場からの声を力に堂々と3.5ヶ月分を要求！****【組合側】**

- ◆年末手当は全社員で実現してきた業績を基に全社員に正当に配分するものである。東日本ユニオンには職制や担務、地域の枠を超えて会社への不満と労働組合への期待の声がこれまで以上に寄せられている。社員の奮闘はデジタルには示せないため、会社は社員と向き合うしかない。希望に満ちた声もあれば失望の声もある。職場では労働時間の改ざんも起きている。信用を失う事態であり、コンプライアンス違反である。社員の賃金についても真剣に向き合ってもらいたい。期末手当は一時金であり、中長期的には経営に影響しないことからその性質を遺憾なく発揮し、社員の努力に報いるために社員一律による3.5ヶ月分の満額回答を求める。

【経営側】

- 会社の代表として真剣に議論している。苦しい3年間の思いや前向きな意見も聞くことができた。誠実な回答を示したい。

職場からの声を力に満額回答を強く求める！