

申34号 2020年度期末手当に関する申し入れ 第2回交渉で満額回答を強く求める！！

【組合の主張】

- 減収減益となっている一方で利益は出ている。これは台風被害の早期復旧やコロナ禍で緊張と不安の中、安全・安定輸送に努めてきた組合員の努力の結果である。
- 社長記者会見で、5～7月の役員報酬10%の自主返上を公表した。役員報酬は取締役15名で6億7,600万円。一人あたり4,500万円。監査役と社外役員は業績連動報酬が8名で1億3,500万円、一人あたり1,688万円になる。
- 会見で、夏季・年末賞与についても「毎年業績に基づいて決めており、厳しい数値になるのではないかと述べたが、日々尽力していることに対する謝意とは逆行する。同時要求は社長会見を踏まえたものだ。あらかじめ厳しい数字になる見解が示され、生活の安定と保障を求めた要求をすることは労働組合として至極当然のことだ！非常に強くこだわっている。生活の安定を保障することは会社、雇用主としての責務だ。
- 夏季、年末手当の要求は、支払い能力・企業の経営体力を踏まえたうえで、極めて理性的な誠意ある要求である。当面の経営方針にあるポスト・コロナ社会の不可逆的な構造変化にしっかり対応し乗り越えていくことに対する還元からしても妥当な要求だ。
- 成長・イノベーション戦略の再構築、経営体質の抜本的強化と言われているが、施策一つひとつに対して組合員の働きがいやいかに高めていくのが共通の課題だ。労使がしっかりと向き合って対応していくことが一番だ。
- 社債等の発行を増やしているがその用途がわからない。賃金・手当に影響するのではないかと不安が出ている。
- 株主配当が毎年度増えている。この状況下で株主への還元を厚くし、組合員への還元を抑えるのは認められない。
- 景気が厳しいと言うが、今後の動向は現時点よりも回復基調になっていく。今後の懸念材料ではない。
- 一律10万円の加給は、感染する不安と緊張の中で安全・安定輸送に従事してきたことを十二分に加味した還元を求めている。本来であれば手当としてしっかり新設することも重要なことで今後の課題だ。今はそのような手当がないことから、一律の要求に応えるべきだ。
- 満額回答すると持出しは約560億円、エルダーを含め約630億円くらいになる。賞与引当金で573億円計上していることからしても突出感のある要求ではない。支払い能力は十二分にある。組合員の生活の安定を確保していく観点から要求している。満額回答を強く求める。

【会社の見解】

- 台風被害の早期復旧や新型コロナウイルス感染リスクの緊張の中で鉄道輸送の確保、公共的な使命を果たせたのは社員一人ひとりの努力の結果である。その結果として業績を上げられていることに感謝申し上げる。
- 役員報酬は非開示となっている。自主返納はこの状況下、結果に対する責任ということで判断されたものである。
- 社長記者会見では、実際に業績が悪いということを行っている。労使議論を経て決定していくことは変わらない。
- 物件費の見直しなどコスト管理はより一層厳しくやっつけていかなければならない。設備の維持・管理・メンテナンスが固定費で掛かっている。変革2027を推進し新しい技術を取り入れ、効率的なメンテナンスを目指していく。
- 人件費は2023年以降、約75億円前後が毎年増えていく可能性がある。
- 未収入部分の補填として、設備のメンテナンスや賃金など最低限必要な支出を確保するため資金調達をしている。
- 変革2027の中で株主還元を高め、企業価値を高めることを目指している。現段階では2020年度の配当は未定。
- 原油価格はまったく懸念がないわけではないが、低い水準で推移している。直近のリスクがあるかと言えばそうではないと認識しているが、予想しえないことが起こる可能性もあり、引き続き注視が必要。
- 同時要求の主張は受け止めるが、先の見えない状況下で先のことまで約束するのは難しい。夏季手当は大幅な減収という状況を踏まえながら会社としてでき得ることを総合的に判断していく。年末手当は4月からの厳しい状況を踏まえつつ判断していく必要がある。
- 加給要求について、何か新たに加わった要素すべてを賃金・手当に反映するというものではない。必ずしも1対1の関係にはない。
- 社員数と平均基準内賃金は精査している。キャリア加算では1,000円を若干下回るくらい。
- 賞与引当金が原資になるわけではない。労使議論を持って決定されることは変わらない。

私たちの生活を守るためには満額回答しかない！