



申14号「2021年度年末手当等に関する申し入れ」 第2回団体交渉開催！ その2

組合員の声を訴える前に、業績などについて会社と議論を行いました。

■組合 ▲会社

年末手当交渉に臨むスタンスについて

■10月28日の記者会見で社員の賞与の削減などを行う可能性が言及された。赤字に下方修正すると発表した記者会見でなぜ賞与削減が発表されるのか。

▲経営が悪化した際に費用を削減するのは必要。その中で一般論として述べた。期末手当は貴組合と真摯に議論して、会社として慎重に判断する。

賞与の削減が前提ではなく、賞与は労使での真摯な議論の上で決定していくことを確認！

「足元」と「業績」の動向、中長期の見通しについて

■新型コロナウイルス感染症の反動で増収になった。鉄道営業収入が上半期では計 121.5%の増、鉄道運輸収入単体では上半期計 118%の増になっている。このことをしっかり年末手当の判断材料にすべきだ。

▲直近の業績動向だけではなく、短期的な動向、足元の動向、経済動向等を勘案して見て判断する。

■本業の力を示す営業利益が大幅な赤字だと言うが、対前年で見れば上半期は780億円の増収になった。
■対前年の増収はワクチン接種の進捗、新型コロナウイルスの感染の縮小のみならず、組合員・社員の赤字コロナ禍における努力の成果である。相次ぐ地震対応、夙変電所での火災対応など、社会インフラとしての社会的使命を果たしてきた。このことが対前年増収となる収入の確保につながった。

▲社員のみなさんには新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら、安全・安定輸送、サービスの提供、日々社会的使命を果たしていただいていることに対して、感謝申し上げる。

▲これまでも年末手当の検討にあたっては、当社の社会的使命の遂行のために社員一人ひとりが、ひたむきに尽力いただいていることを重く受け止めて判断してきた。その考え方は、変わりはない。

■夏季手当でも議論したが、職場の努力をいかに受け止めるのか。この点が年末手当の議論で重要だ。

▲1つの要素であると会社としても考えている。

■10/28「社員の皆さんへ」が発出され、下半期に限ると単体・連結ともに営業利益の黒字の可能性は十分にあると書かれている。会社の業績動向予測は下半期に限れば黒字の可能性がほぼ回復するということか

▲しっかりとした安全・安定輸送、質の高いサービスを提供する努力があつてこそその黒字である。これまで通りで、黒字になるということではなく、今後目標を下半期の黒字に切り換えて努力を続けていくというメッセージだ。

■第2四半期決算短信で書かれている通り、鉄道運輸収入は2021年度には対前々年約80%、2022年度内には約90%まで戻るといのが中長期な見通しか。

▲ワクチンの進展など当初予定から遅れているが、それを加味して今年度末で約80%くらいまで戻ると見込んでいる。

会社が主張する「好循環」について

■変革 2027 のスピード・レベルアップで収益を向上させて、企業の持続的な成長によって働きがい向上、会社も成長して、労働条件も向上すると述べられていた。我々が主張するのは今の生活の話である。好循環と聞くと、今は苦しくても我慢しろということなのか。

▲極めて厳しい経営環境である。社員が安心して働けるために会社の持続的な発展は必要不可欠である。

▲今の状況が決して良いということではなく、会社として持続的な発展に寄与出来るように考え、構造改革、変革2027のスピード・レベルアップを図っていく。

■我慢しろという疑念が晴れない。好循環に向かうためには、社員のモチベーションが必要である。

▲社員のモチベーションは重要である。モチベーションの向上の1つとして賃金があるのは理解している。賃金以外にも、仕事を通じた成長の実感でもモチベーションが高まる。

■賃金は、その中の1つだということだが、我々は生活のために働いている。その生活がままならなくなれば、モチベーションは上がらない。

▲今の状況が決して良いと思っていない。大幅な赤字という厳しい経営状況なので、いかに打破するかを検討しなければならない。その中で未来に向かって、しっかり成長サイクルを回さなければならない。その中で社員のみなさんには、様々な場面で奮闘していただいているのは会社として受け止めている。

■賞与削減、定期昇給カットによって、組合員・社員の心が離れている。人材流出や人材確保が危機的な状況である。好循環だけ求めて、モチベーションをおざなりにすれば、もっと組合員・社員の心が離れる。好循環はそれを担う組合員・社員のモチベーションがセットである。

その3へ続く

