



## 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3

■組合 ▲会社

### 人件費の削減について

■営業費だが、10月28日の記者会見で今後のコスト削減で当初計画700億円から、335億円積み増すと述べられている。人件費は、対前年比では232億円の減、対前々年費では411億円の減になっている。職場の業務、コストカットを担うのは職場で働く組合員・社員である。これ以上のコストダウンを人件費で行うのはやめていただきたい。

▲10月28日に当初計画で590億円の年間コスト削減を示したが、厳しい状況からして設備投資も含めてコストダウンの計画を改めて示した。

▲賞与については、貴側の議論を経て決定するスタンスは変わらない。

■我々が把握した組合員・社員の声は、現在不満や不安が相当噴出している。生活実感や労働実感に対する対価、モチベーションという観点において、これ以上のカットは許さない。

▲社員の声ということで、様々な厳しい現状において多様な声があるのは承知している。声があるのは把握しているが、会社の持続的な成長が社員還元、労働条件の向上につながるということを前提に、年末手当交渉の議論を進めたい。

### 内部留保について

■2015年から2019年まで年末手当に限って述べれば3.18ヶ月に据え置かれている。8期連続で過去最高の鉄道事業収入を出しておきながら、収益を向上させて企業を成長させてきたが、突出感を理由に年末手当には反映されてこなかった。

■この間、収入が増えても期末手当などの人件費に還元するよりも多くの利益が純資産として蓄えられた。その分を今使ってこの難局を乗り越えるべきである。

■今年度決算予測にも不動産の売却利益が入っていた。そのように内部留保を活用して利益を上げ、人件費を確保するべきである。

▲当社は広く運賃をいただいている公共性を有した企業なので、世間動向は無視出来ない。会社としては様々な手当、休暇等も含めて社員還元を適切に行ってきた。

▲内部留保については、会社が持続的に発展するために財務体質の強化、将来に向けて投資で必要不可欠なものだ。切り崩すことは非現実的である。

▲利益剰余金がなくなれば、債務超過や倒産になる。長年の財務体質を強化してきたのが今に役立っている。

▲不動産は、資産活用だ。直接内部留保に関係するものではない。そのような新しいビジネスなどを活用して、会社として成長を果たして、その上で好循環を生み出す。

### 職場での努力について

■この間、柔軟な働き方などの施策を時間軸を意識しながら労使議論を行ってきた。また、黒字化に向けた取り組み、コストカットを行ってきた。このことも、年末手当に反映されるべきだ。

▲当社の社会的遂行のために、一人ひとりの職責等にひたむきに尽力いただいているところもしっかり受け止めて回答している。前回の夏季手当では、構造改革に向けた新たなチャレンジに期待して出している。そのような社員一人ひとりの努力も、チャレンジも検討にあたっての1つの要素であるのは変わらない。



その4へ続く

職場からのたたかいで、要求満額獲得を勝ち取ろう！