



## シリーズ・2018年末手当のたたかい⑨

# 年末手当の取組みを春闘につなげよう!



3.6 カ月要求満額回答にはならなかった悔しさを春の賃金引上げにつなげていく為に、3 回に亘る交渉の中で労使双方の主張をかわした2018 年度第 2 四半期決算について要旨を取り上げます。

## 過去最高の営業収益を生み出した背景は?

(経営側) 減益ではあったが想定を上回る決算となった事は社員の努力である。利益は労使で議論しボーナスや労働条件向上等に費やしていく。

(組 合) 扶養手当、管理手当、賃金制度改正等改善を行ったと言われるが、ごく一部の人が恩恵に与る内容では満足いかない。皆で生み出した成果は社員みんなで配分すべき。増収減益と言うが高止まりではないか。減益だけを切り取ることは理解に苦しむ。

(経営側) 減益であるが半期決算では過去 3 番目か 4 番目の良い水準である。著しく落ちたわけではない。定期収入では生産年齢人口は減少しているが女性就業率上昇、65 歳雇用確保を背景に雇用者は増加しているため定期収入は増加している。

(組 合) 定期収入は安定収入である。女性、高齢者に加え外国人労働者も要因ではないか。提示資料として生産年齢人口推移を示すが雇用者数も併せて示すべき。

(経営側) 雇用者数は増えてきているがピークアウトは迫っている。増収であったが上方修正はしていない。人件費は減少を続けてきたが物件費が膨らんでいる

(組 合) 部外委託費の増加は計画を持って業務委託を進めた必要なコスト。新幹線鉄道大規模改修引当金 240 億円が毎年計上されているが、先手を打ってマイナスではない支出を行っているものであり、費用の増加はネガティブなものではない。今回の私たちの要求 3.6 カ月と昨年実績 3.18 カ月との差額は 100 億円となる。将来への投資である。

(経営側) 昨年度実績を見ても年間 6.09 カ月、満額 3.6 カ月となるとかなり高い水準。

(組 合) 第2四半期決算を見ても支払い能力があり出せない数字ではない。これだけ出せる企業があるということは日本経済の活力となり、会社にとっても損のない投資と言えるのではないか。

## 労働者を守るのは労働組合

交渉の中で労使間の一致点もありましたが、回答額は不満の残る額でした。他企業と比べてどうかではなく、業績に対する評価を交渉では求めました。期末手当支給額を算出する基準額は交渉にて決定することが協約として結ばれています。労働者の利益を守る為にも東日本ユニオンへの加入をお待ちしています。

