



国労西日本

国労西日本本部
NO.257

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

変えよう
安全を守る
職場風土に



JR貨物会社 年末手当回答

期待を裏切る「低額回答」に断固抗議する

基準内賃金の1.6カ月プラス0.04カ月分

本部は11月17日、貨物会社から「2017年度年末手当の支払いに関する申し入れ

（闘申第5号）に対して、「基準内賃金の1.6カ月分プラス0.04カ月分」とする

回答を受けた。55歳に到達した社員の扱いについては「従前どおり」と

2017年度年末手当「低額回答」への抗議と要請

11月17日、「2017年度年末手当の支払いに関する申し入れ」（国労闘申第5号）に対して「基準内賃金の1.6箇月分」「0.04箇月分を併せて支給する」との回答を行った。社員の生活を考慮しない低額回答と貨物会社の姿勢に抗議する。

「回答書」において会社は、今春ダイヤ改正における専用列車の増発と新設、ニーズを取り込んだ輸送サービスの提供とマーケティングの深度化、複数企業の連携による共同輸送の取組みにより、前年を超える輸送実績となり、中間決算では、鉄道事業は4億円の黒字を確保し、単体の経常利益は中間決算開始以来最高の38億円となったことを明らかにした。昨年度決算においても、単体で88億円の経常利益となり、これは年初の事業計画を20億円上回り前期比29億円増となっている。連結決算でも前期比43.4%増の103億円となり、会社発足以来の最高益を確保するものとなっている。

会社は、国労とのこれまでの交渉において、期末手当に対する考え方として、「①. 前年度決算、②. 事業計画の推移と現下の経営状況、③. これまでの交渉経緯、一などを踏まえ回答する」ことを明らかにしてきた。その意味では、前年度決算及び事業計画の推移と現下の経営状況から、社員に対して還元できるものとなっている。

「これまでの交渉経緯」という点では、会社は「夏季1.5ヶ月、年末1.5ヶ月の年間3.0箇月分は生活給」という考え方を明らかにしてきたが、基準内賃金の1.6箇月分との回答は、業績に対する反映はわずか0.1ヶ月分でしかなく、「0.04箇月分を併せて支給する」を換算すると1万2,000円～1万3,000円でしかない。会社は、中間決算が増収増益となったことについて「社員の頑張りである」ことを交渉で明らかにしたが、まったく業績給が反映されないものとなっている。

「外的要因によるコスト負担」や「列車運行にかかるコスト負担」の増大を挙げ、「経営基盤は未だ盤石ではない」として、「当社の置かれている厳しい状況を十分に理解し、今後のさらなる発展を見据え、中期経営計画2021達成に邁進する」ことを訴えているが、売上高から見た人件費は25%にまで削減されており、過去には「30%前半となれば優良企業」との経営幹部の発言もある。「盤石ではない」経営基盤は、貨物会社が発足当初から抱える「構造矛盾」により生じており、経営陣が負うべき責めを社員に転嫁したのとなっている。その意味では、「鉄道事業部門の黒字化」と「会社発足以来の最高益確保」達成しても、生活が一向に改善しない社員にしてみれば、実感どころか、社員犠牲の上に達成された黒字化でしかないものとなっている。

「社員一丸」を訴える前に「黒字になったら、いつかは上天井」を履行するよう、再考を強く要請するものである。

以上

し、支払日は「12月8日」と回答した。

席上本部は、「前年度及び今年度の中間決算、この間の交渉経過を踏まえれば、極めて不満な回答である」として、

①「鉄道事業部門の黒字化継続」という経営課題を、年末手当にすり替え、低額回答ありきの姿勢に終始する全く誠意の見られないものでしかない。②2016年度決算は会社発足以来最高益を確保し、2017年度中間決算でも増収増益の結果となっているにも関わらず、過去の交渉経緯を全く無視し、社員と家族の厳しい生活実態をまったく顧みないものでしかなく、社員へ業績を還元する姿勢が微塵も感じられない。③経営に影響を与える数々の根幹問題を先送り、社員に犠牲を転嫁し、その場しのぎの経営を続けている経営陣の責任は重大であり、「社員が期待していること」に理解を示し、支払い体力は十分であるにも関わらず要求に応えない経営陣には失望しかない。一と嚴重に抗議を行った。

これに対し会社は、「貴組合の指摘は受け止めるが、会社として最終判断した中身で

国労西日本本部大会 以降4名拡大

2017年9月1日付

広島地方本部

広島自動車分会

(株)中国ジェイアールバス広島支店

中本義幸さん
(39歳)

「国労に加入して、自分らしく働く環境の改善にむけて努力していきたい」

(会社回答)

1. 基準額

基準額は、基準内賃金の1.6箇月分とする。

なお、会社発足30周年にあたり、これまでの労苦に報い、0.04箇月分を併せて支給する。

2. 支給日

平成29年12月8日（金）とする。

3. その他

55歳に到達した社員の取り扱いについては、従前どおりとする。

〈新 生きるためのがん保険Days〉					
Aプラン 入院給付金日額10,000円 保険期間:終身(抗がん剤治療給付金は10年更新) ※...上皮内新生物は保障の対象外 ●契約年齢:0歳~満85歳まで●					
診断 給付金	入院 給付金	通院 給付金	手術 治療給付金	三大治療 放射線 治療給付金	抗がん剤 治療給付金
一時金として 1回限り がん 100万円 1回限り 上皮内 新生物 10万円	1日目から 日額無制限 1日につき 10,000円	三大治療のための 通院は日数無制限 退院後365日以内の 通院なら日数無制限 1日につき 10,000円	一連の手術については 14日間に1回 回数無制限 1回につき 20万円	60日に1回 回数無制限 1回につき 20万円	入院しなくても 治療を受けた月ごと 10万円 (給付率2割) 乳がん・前立腺がんの ホルモン療法のみ 5万円 (給付率1割) 更新後の保険期間を含め 通算600万円まで

■専業代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)
アベニール株式会社
〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5交通ビル5F
TEL: 03-3437-6810

(引受保険会社)
「生きる」を創る。
Affac
アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社)
〒163-0456 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル
TEL: 03-6385-9829 FAX: 03-3544-2658
AF広島支店 2016-0033-1608024 6月7日

西日本会社「確定拠出年金(企業型)の導入」交渉

「募集にあたり強制・強要は行わない」と回答

運用リスクは加入者個人が負う

西日本会社は、9月に社員の老後の生活充実を図る新たな選択肢を提供し、社員の働きが向上につなげていく新たな福祉厚生制度として、「確定拠出年金(企業型)の導入」を提案した。国労西日本本部は、自己責任の原則を揚げ、「運用リスクは加入者個人が負う」「将来の年金額が運用の結果により変動するため、事前に確定しない」とするなど、労働組合として安易に容認できるものではない。と申し入れた。

(交渉内容)

導入する根拠はなにか

会社：制度導入の経緯については、社会環境の変化や社

員の生活設計の多様化に配慮、老後の生活の充実を図る選択肢を提供することで、社員の働きが向上につなげていくこととして、今回導入をさせていただ

国労：制度の導入がなぜ働きが向上に繋がるのか。会社：会社としてこの間、将来の为员工のライフプランの援助について、その機会を設けていなかった。金融プランを提示す

事務費－種類と負担			
	事務費の種類	費用	負担者
お勤め中 〔掛金拠出中〕	加入者管理手数料	—	会社
	資産管理手数料	—	
原則、定年退職後 〔運用中 年金受取中〕	加入者管理手数料	月額37円 (年額444円)	詳細は次頁
	資産管理手数料	月額10円 (年額120円)	
給付時	送金手数料	1回あたり400円	本人

※別途消費税がかかります
※運用商品に係る手数料は本人負担です (保険商品の預替の際の解約控除額や投資信託の値引報酬等)



会社資料

ることにより、将来の生活に備え計画的に、間接的に働きが向上に繋がればと考えている。国労：社員が制度に加入することによって、「働け、稼げ」と過去にあったような「企業人教育」まがいのことが起こる怖さを感じる。なぜ会社として確定拠出年金(企業型)を選択したのか。国内で制度が導入されて10年以上が経過する中で、課題や問題点も生まれているのではないかと。また、国内で導入している企業の規模はどうか。

会社：全国で500万人以上が加入しており、JR西日本のような規模の大きな企業が導入していないのは、逆に珍しいといわれている。メリットもあればデメリットもあるが、元本を保証する商品も提供している。会社としては良い制度であると考えている。

強制・強要が行なわれるのではないかと。国労：募集にあたって、積極的に懲罰していくとしているが、過去の経過からすると強制・強要が行なわれる可能性があり問題である。会社としての加入目標とするものはあるのか。

会社：会社としてよい制度であると思っており、積極的に懲罰していく。ノルマというものは特にないが、ひとつの指標として新入社員の持株会に加入が7割程度であり、若い社員にはその程度を、全体で5割程度加入

てくれないかと思っている。また、個人に対して文章で郵送という形で加入、未加入の意思表示を行なってもらう。マイナンバー時の様に行う。

国労：数字が一人歩きをして、職場において強制・強要が行なわれる危険がある。あくまで任意の取り組みであり、加入するものが意思表示をすればいいことである。加入しないものまで、なぜ意思表示をしなければならぬのか。個人に対する圧力しかならない。

会社：募集にあたっては強制・強要は行わない。迷っている方には勧めたいが、「現場長自ら募集を行なうことはない。」

国労：点呼等での周知で十分である。そういうやり方は認められない。

会社：貴側の意見は聞いた。現時点での考え方であり、詳細については今後詰めていく。

規約のない中で募集を行なうことは、問題ではないのか。

国労：今後、会社が提示する規約について、労働組合が関与する余地があるのか。見直すことも可能なのか。また、規約を示さない中で募集を行なうことは、問題ではないのか。社員は何を持って判断するのか。また今後の具体的スケジュールについて明らかにすること。

会社：この間提示してきた資料を基に規約を作成するため、正式な規約は提示していないが資料で判断していただきたい。今後のスケジュールについては大まか、12月以降に社員を対象とした教育、2月から3月にかけて規約の提示、事務手続きもあることから数ヶ月前から募集開始となる予定である。

運用実績について労働組合に説明を

国労：規約について有効期間はあ