



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R東日本労働組合
発責 教育・広報部
2020年11月7日 No.254

職場の声と行動を **力** に要求満額回答を強く迫る！ ～11月6日 年末手当・第2回団体交渉を行う～

<組合>

- ◎東日本ユニオンは会社業績や経済動向など、会社と同じ現状認識を踏まえている。
- ◎変革のスピードを上げ、世の中の変化に対応する経営を行っていかねばならないと考える。
- ◎赤字基調の業績ではあるものの、各種経営施策や成長投資を打てる経営体力がある。私たちの要求に対して支払える経営体力は十分にあると考えている。
- ◎連結ベースで約7,000億円もの設備投資ができる経営体力がある。モノだけではなく、社員の成長に向けたヒトへの投資も求める。

<会社>

- 「変革2027」で予測していた10年先が現実となった。
- 10月以降は「GO TO トラベル」などで、お客さまのご利用は戻りつつあるが先行きは見えない。
- 経営体力はあるが、感染拡大の第二波への懸念もある。以前の8割程度まで戻ると予測しているが、お客さまのご利用回復が続くかは読み切れない。
- 営業利益より営業費用が大きくなった。事業資金が必要である。これまで社員一丸となって取り組んできた信用によって資金を得られた。每期利益を出して、引き続き信用を落とさないようにしていきたい。

会社の持続的成長にむけた投資と同様に、JR労働者にも投資をするべきだ！

<組合>

- ◎「利益剰余金」は今年度でおよそ2兆円を超えている。この間、すべてのJR労働者の努力で積み上げてきたものであり、財務の健全性をあらわしている。いまこそ「社員・家族の幸福の実現」のために使うべきである。
- ◎「第2四半期決算」では「営業利益」と「経常利益」が当初の予想よりも改善している。さらに社債やコマーシャルペーパーを発行できるのも、会社の持続的成長が市場から認められている証左だ。

<会社>

- コロナ禍での社員の奮闘に感謝する。
- あらゆる費用を見直し、黒字を出す決意で取り組む。「社員の成長→企業の成長→社員へ還元」の好循環を生み出したい。
- 「利益剰余金」は現金ではない。投資や技術開発などに使用しており、切り崩しには株主総会の承認が必要となる。

現場の努力が数字や社会的信用にあらわれている！

<組 合>

- ◎東日本ユニオンには毎日、現場組合員や社員の声が寄せられている。社員の多くは期末手当を生計費として、月々の生活に補填している。
- ◎住宅ローンなどの支払いのほか、増税や高騰する教育費への対応もある。
- ◎夏季手当の低額回答は「モチベーションの低下につながった」との声も寄せられている。
- ◎年末手当は27年間もの間、平均支給額は100万円を超えている。働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現にむけて、安定支給を求める声が多くあげられている。

<会 社>

- 働きがいと賃金を両輪で見ている。期末手当が生計費のウエイトを占めているとの認識はある。
- 期末手当が社員のモチベーションにつながると思っている。社員の努力も理解している。
- 満額を支払う体力がないわけではない。資金運用などで前回同様にある。
- 社員の声は承知している。努力に応える判断をしていきたい。

経営側はJR労働者の生活実態を直視し、もっと社員の声を聞くべきだ！

<組 合>

- ◎人件費の削減が大きい。会社の成長投資と等しく社員への投資も行うべきだ。
- ◎2014年から2018年まで会社業績は右肩上がりであったが、期末手当の持ち出し額は右肩下がりとなっている。
- ◎経営側は過去の団体交渉で「業績連動ではない」「直近の業績だけでなく安定支給だ」と回答してきたが、今年の夏季手当は業績と連動して回答も下げた実績がある。

<会 社>

- 人件費の減が大きく見えるのは、当社はいびつな年齢構成であり、今後も多くの社員が退職する減要素がある。人件費だけを狙って削減していない。
- 基本スタンスは変わっていない。夏季手当は結果的に下がったが、社員個々を見れば上がっており、業績などを見て総合的に判断している。

JR労働者は「要求満額回答」による「安定支給」を強く求めている！

<組 合>

- ◎会社は固定費をコントロールしようとしているが、期末手当だけでコントロールすることは認められない。「業績悪化を理由に期末手当をコントロールしてはならない」とした認識は一致できるのか。

<会 社>

- 人件費は「削減していない」という認識である。
- 団体交渉での議論を踏まえ総合的に判断していく。

業績悪化を理由に、期末手当だけを削減することは認められない！

<組 合>

- ◎業績悪化の中、全社員で乗り越え、さらに奮起していくためにも、今回の 2020 年度年末手当においては、成績率の加算の適用を行うべきではない。
- ◎損失が出ている現状では、コロナ以前と同じように成績率をつけることは経営上困難であり、社員からの理解を得ることも困難である。
- ◎特に 4 月から 9 月の期末手当の調査期間中は、政府による「緊急事態宣言」発令下であったことを考慮する必要がある。

<会 社>

- すでに期末手当の成績率の調査期間を終えており、難しいこともあるが検討していきたい。

今回の 2020 年度年末手当では「成績率」加算の適用を行うべきではない！

<組 合>

- ◎年末手当は一時金である。議論は中長期的な見通しでなく、短期的な動向にも重きを置いて見る必要がある。
- ◎当社の持続的成長と発展にむけては社員の原動力が必要になる。モチベーションになる要素は様々あるが、特に年末手当は、社員にとってモチベーションの占める比率がとても大きいことを受け止めるべきだ。
- ◎当社を取り巻く経営環境の中で、社員個々の自己啓発やレベルアップをはかる必要性は誰もが認識している。そのことに集中して挑むためには、安定した経営戦略だけではだめだ。J R 労働者一人ひとりの「衣・食・住・育・介」の安定的な確保が基本である。これらの心配を取り除き、安定した生活が確保されなければ業務に集中できなくなる。
- ◎「必要な投資をしていく」との認識は私たちも同じである。しかし、収益が落ちている中で、当社の持続的発展のための投資はコロナ以前と同様にはならない。様々なコストコントロールを経営側は求められると思うが、営業費用のコントロールの内容で人件費だけを削減ということは、労働組合として認めることはできない。
- ◎私たち東日本ユニオンは、通期業績予想で示されている損益を「より小さくさせたい」と思い、業務を遂行している。会社業績の好転を実現する原動力は社員の力が不可欠だ。経営側は、要求の満額回答をするべきだ。その回答の実現に対して、東日本ユニオンの全組合員は、会社の持続的成長のために一人ひとりが、さらなる自己変革・レベルアップすることを経営側に還元することを明らかにする。
- ◎3.0 ヶ月をはじめとする要求項目の満額回答を求める！！

要求満額回答を強く求める！



要求満額獲得にむけて、みんなで声をあげていこう！