



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2019年5月31日 No.93

## 夏季手当交渉スタート！

東日本ユニオンは、5月17日に「基準内賃金の3.2ヶ月分」の要求を柱とする「2019年度夏季手当に関する申し入れ」を経営側に提出し、5月31日に第一回団体交渉を開催しました。

団体交渉では、組合側より要求の「趣旨説明」を行い、対する経営側は現状認識として「業績動向」「中長期的な課題」「交渉の基本スタンス」を示しました。

### <東日本ユニオン・要求趣旨（要旨）>

- 東日本ユニオンの要求は、経営側がこの間主張してきた「中長期的な経営環境」「高い公共性を有した企業と突出感への危惧」「これまでの基本給改定」などを考慮した上で、十二分に支払える経営体力と責任があることを基本に、理性的かつ自信を持った要求である。
- 「2018年度期末決算」は、連結決算において増収増益とし、営業収益では初めて3兆円を突破した。単体決算においても増収増益とし、当初の予想と比較すれば営業収益+63億円、営業利益+48億円、経常利益+58億円、純利益+111億円を生み出した。まさに、JR東日本グループに働くすべての社員が経営施策を自らのものとし、収入の確保と経費削減に努めた賜物であり、経営側と現場が一体となって汗した結果である。
- 増収増益・過去最高を更新し続けている業績に比べ、JR労働者への配分は、夏季手当においては「2016年度夏季手当」から横ばいである。6年連続で基本給改定の実施はあるものの、私たちの要求とは大きなかい離があり、決して十分とは言えない。また、各種手当の改廃やエルダー社員の賃金水準引き上げなどによる人件費の増加はあるものの、すべてのJR労働者に平等かつ公平とは言い難い。
- 過去最高の業績を上げ続けていることから、組合員・社員は賃金や期末手当回答に大きな期待を寄せていた。しかし、最近期待から不満、さらには不安へと変わりつつある。会社に対する不満や不安は、日々の業務に対するモチベーションの低下や現場感覚・肌感覚を鈍らせ、事故や不祥事の原因にもなり兼ねない。
- 私たちは具体的な要求を数字として申し入れている。経営側はこの間の労使議論において、基本的な考え方として「業績を判断の要素にしない訳ではないが、業績連動によるデジタルに数字を出すことはしない」としている。デジタルに業績連動にした場合、どのような数字を導くのか。その数字から経営側の現状認識、情勢・経営判断など、総合的な議論を労使で展開していくことが必要だ。

東日本ユニオンに加入して、私たちと一緒に声をあげよう！