

JR東日本の将来を見据え、若い世代のために
組合員・社会から信頼される労働組合をめざし
全職場から労働組合を強化・拡大しよう！

2020年11月11日発行

発行責任者 荻原 明禎

編集者 情宣部

第2回団体交渉！

低額回答ムードの中でも力強く主張！

11月6日、第二回目となる年末手当団体交渉が行われました。コロナ禍での低額回答が予想される中、要求満額回答を目指し、職場からの声を力強く発信しました。

【組合】

- ・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。要求に対して支払える体力は十分にある。
- ・連結ベースで約7,000億円もの設備投資ができる体力がある。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。
- ・「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。今こそ「社員・家族の幸福の実現」のために使うべきである。
- ・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。多くの方は期末手当を生計費として生活に補填している。
- ・年末手当は27年もの間、平均支給額は100万円を超えている。働き甲斐の向上、社員・家族の幸福の実現に向けて、安定支給を求める声が多くあった。

- ・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供給だ」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。

【経営側】

- ・経営体力はあるが、感染拡大第2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。社員一丸となって取り組んだ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。

- ・「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。

- ・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り、社員のモチベーションにつながるとも思っている。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。努力に応える判断をしていきたい。

- ・期末手当の基本的スタンスは、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、業績をなどを見て総合的に判断している。人件費は「削減していない」という認識である。

満額回答を職場の力で引き出そう！