

東日本ユニオン

2018夏季手当NEWS

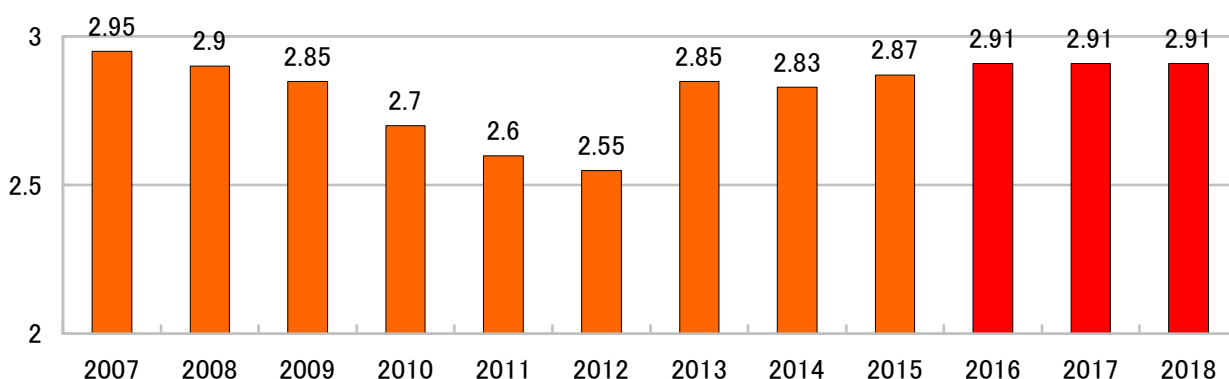
JR東日本労働組合
発責 教育・広報部

2018年6月18日 No.7

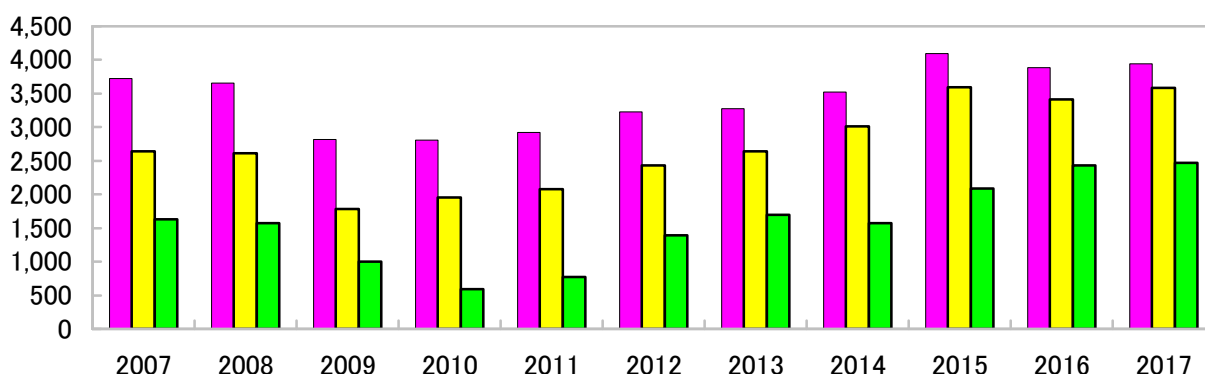
**働く者の要求を実現させるために
労働組合＝東日本ユニオンに結集しよう！**

**過去最高の業績を更新し続ける中
3年連続で2.91ヶ月回答**

【過去10年間の夏季手当実績】(単位)月数 ※2014年と2016年度は月数換算



【過去10年間の会社業績】 ※ピンク＝営業利益、黄＝経常利益、緑＝当期純利益



👉 ホームページで
私たちの取り組みを紹介しています！



**社員の努力に見合った賃金・手当を勝ちとるために
東日本ユニオンと一緒に取り組もう！**

2018 年度夏季手当妥結に関する中央執行委員会見解

4 月 27 日に発表された当社の 2017 年度期末決算は、J R 労働者一丸となった努力が結実し、連結・単体ともに過去最高の成果を実現しました。東日本ユニオンは成果に対する応分の配分として 2018 年度夏季手当について「基準内賃金の 3.2 ヶ月分の支払い」「55 歳以上の社員への一律 5 万円の加算」「グリーンスタッフの精勤手当への一律 5 万円の加算」を求め、5 月 21 日に申第 14 号として経営側に申し入れを行いました。

5 月 31 日より開始された団体交渉で組合側は、議論に向かうにあたり「J R 労働者のモチベーション」「やる気につながる整合性のある数字」「理解と納得のできる数字」を導き出す決意を表明し、その上で「過去最高の成果を生みだした労苦に対し、満額回答で応えるべき」「ボーナスが生活給である実態がある以上、満額回答は不可欠」との主張を展開しました。

一方の経営側は、ネガティブ要素を前面に押し出した情勢認識や基本スタンスを示し「今期の増収増益を実現した社員の努力には感謝する」とはしたものの「来期は人件費や業務委託費、動力費等のコスト増加により増収『減益』を計画している」「当社の期末手当は高い水準であり、世間から突出感のないように留意すべき」との主張を展開しました。これに対し組合側は「世間との比較は全く意味がなく、当社の業績や社員の生活実態などを踏まえて結論を導き出す。そのための団体交渉だ」と主張し、満額回答を強く求めてきました。

しかし、6 月 12 日に経営側より示された回答は「基準額は基準内賃金の 2.91 ヶ月分」「55 歳以上の社員およびグリーンスタッフへの加算は行わない」という納得しがたいものでした。組合側は回答を持ち帰る旨を経営側に通告し、直ちに中央執行委員会を行いました。

中央執行委員会では「過去最高の決算を更新し続けたにも関わらず、3 年連続同水準の回答は納得できない」旨を確認する一方、昨今の労働側の実態を踏まえたとき「申し入れを提出して以降、協約に基づいた労使の真摯な議論を通して結論を導き出した現実を受け止めるべき」「悔しさを次の取り組みにつなげるべき」との確認をせざるを得ませんでした。その結果「妥結」の判断を行い、6 月 13 日、経営側にその旨の通告を行いました。満額回答をめざして職場から取り組みをつくりだし、交渉を支えていただいた J R 労働者のみなさんに心よりお詫びを申し上げます。

今 2018 年度夏季手当の取り組みは、労働組合未加入社員が全社員の約 6 割を占めるという現実のなか、主体的には労働側の運動への組織化が大きく問われるものとなりました。この課題に正面から立ち向かい、要求を実現するためには、東日本ユニオンへの J R 労働者の結集を通じて、労働側の力を一つにすることが必要です。

今夏季手当の取り組みにおける悔しさや怒りを「エルダー社員基本賃金改善」の取り組み、さらには「2018 年度年末手当」の取り組みにつなげ、全ての J R 労働者とともに要求を実現するために、すべての職場において J R 労働者の東日本ユニオンへの組織化を進めます。その最先頭に中央本部が立つ決意を明らかにして、2018 夏季手当妥結に関する見解とします。

2018 年 6 月 13 日
J R 東日本労働組合
中央執行委員会