



HPはこちら

2021年度年末手当交渉スタート！ 10月29日 第1回団体交渉で趣旨説明を行う

◇東日本ユニオンの年末手当交渉における基本的なスタンス

- ・10月28日の記者会見において経営側は「さらなるコストカットに取り組み、社員の賞与の削減なども含めた検討に入る考えを示した」との報道があったが、団体交渉前から賞与の削減の可能性に言及したことは到底認められない。「基準額については交渉して決定する」と定めた「労働条件に関する協約」に踏まえ、経営側と団体交渉で真摯かつ建設的な議論を進め、納得できる結論を導き出す。

◇期末手当はJR労働者の生計費であり「基準内賃金の2.8ヶ月分」を強く求める！

- ・社員にとって期末手当は生計費の一部である。経営側は業績好調時に「安定的な支給」を理由に期末手当を抑え、業績悪化に伴い昨年から支給月数を大幅に削減してきたことは紛れもない事実である。原油価格の高騰によるガソリンやガス、電気料金の値上げ。期末手当の安定支給の上に立った住宅ローンや各種計画ローンなど、生活の基本である衣・食・住に影響が及び、生きるために必要な費用の負担は益々増えている。満額回答なくして私たちの生活は成り立たない！
- ・厳しい経営環境でも経営側は持続的成長を掲げ将来への投資も続けている。対前年で人件費を含めた営業費用が殆どマイナスとなっていることに対し、減価償却費は対前年で56億円プラスの1,610億円になっていることをみれば、着実に設備投資を行なっている。人件費減による営業費用の削減や賞与削減に依存したコストコントロールは看過できない！
- ・各施策を担う社員は業務だけでなく生活環境の変更も強いられ、長距離通勤による通勤疲労や単身赴任による生活費の負担増など、会社施策を現場第一線で担う社員の現実から目を逸らしてはならない。経営側は「会社の持続的な成長で社員の働きがいの好循環を目指す」としているが「変革2027」で謳う「社員・家族の幸福の実現」は賃金・手当で還元されて初めて達成でき、社員は働きがいと納得感を実感できる。年末手当2.8ヶ月要求は社員が生きていく上で必要な支給額であり、満額回答を強く求める！

◇職責・等級による格差をつけた回答は認められない！

- ・賃金制度上、職責・等級によって賃金に差がつけられている。その上で期末手当において職責・等級によって差をつけることは二重の格差を生み出すことになり社員の理解が得られない。職責や等級に関係なく、全社員一律による月数回答を求める。また、月数+〇万円とした回答は求めない！

◇「社員一丸」の精神を壊す「成績率（増額）」の適用は凍結するべきだ！

- ・「成績率（増額）」の制度を否定はしないが、社員一丸となってこの難局を乗り越えようとしている今、一部社員のみ「成績率（増額）」を適用することは職場内の士気が下がるだけではなく、経営側が求める「社員一丸」の精神を壊し組織に有害な感情となり、プラスに働くことはない！

■経営側の年末手当交渉における基本的なスタンス

- ・10月28日に発表した「第2四半期決算」も大幅な赤字を計上し、さらに通期の業績予想を下方修正するなど非常に厳しい経営状況にある。直面する経営課題について認識を共有することが年末手当の議論を行う前提となる。
- ・支給水準は極めて慎重かつ、総合的に判断していく必要がある。

私たちの生活のために2.8ヶ月要求満額回答を強く求める！