



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
2022年5月27日 No.462

2022年度夏季手当 第1回交渉 要求趣旨説明を行う（5月27日） 社員への投資なくして会社の持続的な成長はない！ 社員・家族の生活実態についての認識の共有を求める！

<東日本ユニオンの要求趣旨>

- 福島県沖地震による被害の早期復旧やコロナ禍でも輸送品質を維持し、全社員が一丸となってエッセンシャルワーカーとして社会的使命を果たしている。期末決算を見れば社員の奮闘によって業績予想から純利益を529億円も押し上げ、対前年4,074億円増とV字回復している。
- 昨年度の定期昇給は「2係数」、期末手当は「年間4.0ヶ月」であった。営業費用のコントロールに社員の賃金・手当の抑制があったことを見過ごすことはできない。
- 通期業績は「黒字予想」、設備投資も「増額」を計画している。ゴールデンウィーク期間のご利用状況は対前年比217%と堅調に推移している。
- 施策を担う人材たる社員一人ひとりの労働力の質と量は確実に増えている。労働密度が高まり、生産性を向上させている努力が確実に会社の発展につながっている。将来を見据え、いまを生きる社員への期末手当を通じた賃金による投資に「コスト意識」を持つべきではない。
- 社員とその家族が生きていくために必要な生計費は月例賃金だけでは足りない。期末手当が生計費となっており、生活水準の維持さえ厳しい現実に立たされている。
- 東日本ユニオンは2022春闘でベースアップを要求せず、定期昇給4係数の実施のみとした。賃金改善は退職まで長期にわたり影響を及ぼすことから理性的要求にとどめた。これは年功型賃金と終身雇用の堅持を最優先し、会社の将来を考え、当社の持続的成長を成し遂げていくとした東日本ユニオンの決意であった。
- 夏季手当は一時金だ。自らの未来を描けず会社の未来だけ描くことはできない。社員が生活の不安に怯えることなく、仕事に夢中になれる環境をつくることは経営側の責務である。
- 一部の社員のみが加算を受ける「成績率（増額）」は、資金調達をしてまでも3.0ヶ月の満額回答をした上で運用するべきである。

<経営側の現状認識と夏季手当交渉の基本スタンス>

- 新型コロナウイルス感染症への感染防止対策の徹底と「安全・安定輸送」「品質の高いサービス」の提供、福島県沖で発生した地震による災害の復旧作業に尽力した社員に感謝する。
- 今年新たな仕事、新たな組織がスタートした。世の中に役立つサービスを創造して新たな会社をつくり上げていくのは、変革の主役である社員一人ひとりである。
- 夏季手当交渉の基本スタンスは、会社の持続的な発展が「社員還元のさらなる充実」「働きがいの向上」「社員・家族の幸福の実現」につながっていく考えのもと、2期連続の大幅な赤字を計上し、厳しい経営環境や経営課題について認識を共有することが前提となる。
- 直近の業績動向を念頭に、支給水準については慎重に判断しなければならない認識のもと、総合的に判断していく必要がある。