



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6月5日 No.472

## 2022年度夏季手当 第2回交渉（6月3日開催）①

### ★ 東日本ユニオンの「2022年度夏季手当交渉のスタンス」への共有を求める！

#### <組合側の主張>

- ◆組合側も「直面する経営課題」の認識を共有する一方、経営側も「社員還元なくして、会社の持続的な発展はない」とした組合側のスタンスの共有を求める。
- ◆会社の持続的成長が「社員の働きがい、労働条件の向上、社員・家族の幸福に実現につながる」とした好循環を生み出す」としているが、いま、その好循環をつくるために3.0ヶ月が必要である。
- ◆会社の持続的発展と社員還元は両輪である。2022年度夏季手当の基準額を決定する「総合的な判断」の中に「社員・家族の生活実態」と「社員還元なくして、会社の持続的な発展はない」ことを入れるべきだ。

#### <経営側の回答>

- 社員還元や労働条件の向上などの好循環をつくりあげるためには会社の持続的な成長が必要である。社員還元と会社の持続的発展のどちらかが「先」ということではない。両方大事である。
- 会社の持続的発展がなければ雇用もままならなくなる。原資がなければ社員還元はできなくなる。そのためには会社の持続的発展が必要である。
- めざすところは労使で同じであると思う。基本的スタンスが大きく食い違っているとは思っていない。

### ★ 業績のV字回復を実現！ 賃金の回復を後回しにすることがあってはならない！

#### <組合側の主張>

- ◆「2021年度期末決算」は最終損失を計上したものの、対前年で「増収増益」とV字回復を実現した。業績を「赤字」「黒字」だけで判断してはいけない。純利益を4,074億円も向上させてきた社員の努力がある。
- ◆「2021年度期末決算」の営業費用は2019年度と比較して、人件費は17%減、人件費以外は11%の削減にとどまっており「人件費のコントロール」により導き出された決算だといえる。今年度の通期業績予想では、人件費以外は対前年約1,000億円の増加を見込んでいる一方で、人件費は166億円増にとどまっている。賃金の回復を後回しにすることがあってはならない。
- ◆過去最高益を更新したときは「突出感」「安定支給」と言いつつ出し渋り、昨年度は「昇給係数2」の上で期末手当は過去最低の「年間4.0ヶ月」であった。過去に営業利益を約3,000億円、純利益を4桁に計上しても支給月数は上がらなかった。下げるときだけは足元の業績を見て大幅に下げている。単年度の業績だけでなく、中長期的な動向も見べきだ。
- ◆この2年間で期末手当を約120万円も削減している。東日本ユニオンの「3.0ヶ月要求」が実現すれば、夏季手当では過去最高の水準となるが「昇給係数2」の影響も考慮した上での要求である。

#### <経営側の回答>

- 会社が今日も存続しているのは持続的に成長してきたからだといえる。現在も輸送品質やサービス品質の向上などのほか、鉄道以外の新しい事業も成長過程にある。さらなる持続的成長に向けて各施策を進めているが、民間企業として収益を得ることにつなげていかなければならない。
- 賞与水準が下がっているのは事実である。他から借りてきて社員に還元するという考え方もあるが、企業運営を行い、収益が出ないと還元することは難しい。収益が得られないことが2年間続いたことを支給水準の判断要素から外すわけにはいかない。
- 一昨年、昨年と厳しい期末手当となり、支給水準に対する意見も理解するが、決して業績連動ではなく、直近の業績や生産性を高めていることなどを鑑みて総合的に判断している。