



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.474

2022年度夏季手当 第2回交渉（6月3日開催）③

★3.0ヶ月がなければ社員は生活できない！

<組合側の主張>

- ◆社員の生活は物価上昇・生活必需品などの値上げにさらされている。直近でも「食品の値上げが累計1万円を超える」「さらに値上げが続く」との報道もある。会社業績の見通しは「明るくなっている」というが、社員は「明るい生活の見通し」が描けないでいる。
- ◆この2年間の期末手当の支給水準と昇給係数2の現実の中で、社員の生計費が足りないのである。社員の生きていく土台は賃金・手当である。経営側は「3.0ヶ月がなければ社員は生活できない」という実態を受け止めるべきだ。

<経営側の回答>

- 消費者物価指数が1%上昇しており、企業にとっても労働者にとっても厳しい状況にあると認識している。賃金水準を決める中で、物価連動ではないものの社員の生計費なども総じて考慮する要素の1つである。
- 期末手当は短期の業績を見る必要があるが、社会情勢や主張に対しては会社としても認識している。

★「成績率（増額）」の運用条件は3.0ヶ月の満額回答だ！

<組合側の主張>

- ◆全社員一丸となって黒字化に向けて奮闘してきた中、2022年度の夏季手当においては3.0ヶ月要求の満額を支給した上で「成績率（増額）」の運用を求める。3.0ヶ月の満額支給でなければ「成績率（増額）」の運用は行うべきではない。他の施策同様に「成績率」の適用にあたっては社員の納得感・腹落ちが必要だ。

<経営側の回答>

- 「成績率」については制度に則り、勤務成績に踏まえて実施するとした考え方は変わらない。様々な状況判断を否定するものではないが、基本的には支給月数に関わらず正しく運用していく。

★全社員一律による月数回答とすること！ / ★6月30日までに支払うこと！

<組合側の主張>

- ◆社員は「職制」「等級」によって賃金に差がつけられている。その上で「月数+〇万円」とした回答は、さらに格差を広げることになる。終身雇用制度を前提とした年功型賃金が基礎となっている現在の「人事・賃金制度」においては月数回答とすべきである。職制や等級、年齢などに関係なく、全社員一律による月数回答を求める。
- ◆計画的な各種ローンの支払いなど、社員の生活設計に影響を与えないことなどを考え6月30日までに支給することを求める。

認識一致

<経営側の回答>

- 長期雇用を前提とした賃金制度の中、月数によって回答することが基本的な考え方である。
- 規程・協約上は「7月」としているが、早めに支給していくことが社員にとってプラスなことである。スケジュール感をもって進めていく。

**5年先、10年先ではなく「いま」社員が幸福になるために
3.0ヶ月が絶対に必要だ！**