



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8日 No.476

2022年度 夏季手当⑮

2022年度夏季手当 第3回交渉（6月7日開催）

【2022年度夏季手当 会社回答】

- 基準額: 基準内賃金の2.3ヶ月分とする
- 支給日(予定): 令和4年6月28日(火)とする

<組合側の主張>

- ◆「変革の主役は社員である」とした認識は共有できるが、2.3ヶ月では足りない。これまでの交渉で業績や社員の生活など、様々な視点で議論してきた。この社会の中で3.0ヶ月なければ社員は生きていけない。3.0ヶ月と2.3ヶ月の「0.7ヶ月分の差」があることに対しては、この席上では認めることはできない。
- ◆2.3ヶ月分の回答は、3.0ヶ月要求の原資と約120億円の差異がある。昨年度の2.0ヶ月から0.3ヶ月分、約50億円の持ち出し額は増えてはいるものの、今年度の設備投資計画など昨年度より投資計画は増やしている。社員の労働の増加率からいえば、約50億円の持ち出し増はあまりに少なすぎる。
- ◆2022春闘で私たちは「物価上昇分、生産性向上分が必要である。ベースアップは必要だ」との認識のもと、賃金改善は退職まで影響することから、業績などを踏まえて「ベア要求を見送る」とした主張と議論してきた。私たち東日本ユニオンの理性であり「黒字化を実現した後は失った2係数を取り戻す決意」も主張してきた。だからこそ夏季手当については、一時金という性質を大いにいかして必要な3.0ヶ月を求めている。
- ◆社員への投資と成長戦略が紐付いていない。労働条件の向上は、働きがいの向上と土台となる生活の安定があってこそ実現する。社員の転職や離職など、人材と技術の流出は避けなければならない。社員への投資と成長戦略の紐付け、そこに私たちの認識と経営側の認識の間に大きな差がある。これが0.7ヶ月分の差にあらわれている。

<経営側の回答>

- 直近の業績を踏まえて判断するとした基本的な考え方は変わらない。「2期連続の赤字」という業績が大きな判断要素である。様々な状況を考慮した上での判断である。
- コロナ前の2.91ヶ月が基準ではない。昨年、一昨年の2.0ヶ月や2.4ヶ月が基準でもない。むしろ2期連続の赤字だけを捉えれば状況は悪い。
- 設備投資と人件費は必ずしも連動しない。賞与は直近の業績が判断のベースになる。
- 新型コロナウイルスの状況は明るい兆しが見えてきているが予断を許さない。直近の業績が厳しいことを踏まえる必要がある中で、2年間の様々な取り組みの成果と今後に期待して、昨年度の支給水準を上回る回答をした。出せる範囲で回答している。
- 会社の持続的成長と労働条件の向上をはかり「社員・家族の幸福の実現をしていく」としたスタンスは変わらない。非常に厳しい業績を踏まえての判断である。

**2.3ヶ月では足りない！
いま必要なのは3.0ヶ月だ！**