



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9日 No.484

2022年度夏季手当 追加支給を求めるシリーズ⑧

夏季手当は長期にわたり 経営状況に影響しない一時金だ

私たち東日本ユニオンは、春の賃金改定時に経営状況や取り巻く情勢、そして賃金の性質を考慮した上でベースアップ要求を行いませんでした。一方、2022年度夏季手当は、いわゆる「一時金」の性質であることから「3.0ヶ月分」を要求しました。

期末手当でコストコントロール！？

鉄道事業は固定費が高く「コストコントロールがしにくい」と言われています。

「2021年度期末決算」では、営業費用の人件費が対前年△195億円でした。その事由は、昨年度の期末手当が年間4.0ヶ月だったことです。経営側は営業費用を抑えて利益を得るために、社員の期末手当を削減することでコストコントロールを行ったと言えます。

会社が発展しても報われない社員の実態 業績好調時においても据え置かれた期末手当

コロナ前の業績好調時の期末手当は年間で「6.09ヶ月」（夏季手当2.91ヶ月、年末手当3.18ヶ月）の横這いでした。直近の業績における成果配分であれば決して納得できる数字ではないものの、当時の団体交渉で経営側は「安定支給をしていく」「一度上げたら下げられなくなる」と回答しています。

期末手当も生活給になっている！

経営側が「安定支給」と回答した背景は、期末手当も社員の生活給となっている現状を認めているからだと言えます。

私たち社員の基本給が低く抑えられているからこそ、期末手当で補填しなければならない社員の生活環境を経営側は知っています。当然、安定支給ができなければ社員の生活は苦しくなります。安定支給だからこそ、住宅ローンなどの各種ローン、教育費、介護費用など計画的な支払いができるのです。社員が生活の安定を求めるのは当然です。そのために、経営側は資金調達をしてまでも夏季手当3.0ヶ月分を支払う必要があるのです。

業績はV字回復！ 足元は堅調！ 先行きは期待できる！ なのに社員の生活は後退

3.0ヶ月満額回答で社員・家族の生活もV字回復を勝ちとろう！