



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10日 No.490

2022年度夏季手当 追加支給を求めるシリーズ⑭ 6月10日開催

「0.7ヶ月分」の追加支給を求めて団体交渉を開催

★ 社員還元なくして会社の持続的な発展はない！

<組合側の主張>

- ◆ 申第 25 号の団体交渉では「社員の生活を取り巻く環境」と「経営を取り巻く環境」の認識に大きなズレはなかった。しかし、支給水準には大きなズレがある。追加支給をめぐる団体交渉は、労使双方の議論によって支給水準をいかに縮めていけるのか、まさに支給額を決定していく議論のスタートとなる。
- ◆ 単体決算では 2 期連続の赤字でも純資産が 1 兆 8,721 億円と、当社発足時から約 6 倍にもなっている。負債も含めた総資産は 8 兆 3,349 億円で発足時より約 2 倍、設備投資は発足時から約 5 倍となっている。これは会社発足以来 35 年間の社員一人ひとりの頑張りである。一方、人件費は社員数の減少もあるが 2016 年より減少しており、人件費が減った原資はどこに行ったのか。結果、総資産を大きく増やしている。社員還元を再考すべきである。
- ◆ 業績好調時は「先行き不透明」として期末手当を抑え込んできた。そしていま、業績悪化を理由に「直近の業績を考慮する」といっている。経営側のスタンスが変わっているのではないか。
- ◆ 現場社員はお客さまのご利用回復を肌で感じており「2.3 ヶ月では足りない」との声が多く寄せられている。2.3 ヶ月回答と 3.0 ヶ月要求だけではなく、社員の意識との間にも大きな乖離がある。

<経営側の回答>

- 2.3 ヶ月以上出せるのであれば、すでにそれ以上の回答を示している。
- 好調時に期末手当の支給水準を抑えたわけではなく、直近の業績をベースに判断している。今回も好調時と考え方は変わっていない。人口減少やデジタル化の進展、新型コロナウイルス感染症の収束動向も考慮要素とし、様々な社会的な状況を勘案して回答した。
- 厳しい状況の中で一定の支給を行ってきた。2.3 ヶ月回答に対する社員の声や主張は受け止めたい。
- 社員の会社に対する信頼は大事であり、働きがいにもつながっていく。満足する回答は社員個々に違うと思うが、納得感を持ってもらうことが望ましい。

★ 「成績率（増額）」を運用する原資を全社員の夏季手当にあてるべきだ！

<組合側の主張>

- ◆ 「成績率（増額）」の運用を行うのならば、要求の 3.0 ヶ月満額回答でなければ納得できない。一部の社員だけに「成績率（増額）」の運用を行い、多くの社員には「2.3 ヶ月で我慢しろ」では納得できない。
- ◆ 2.3 ヶ月に抑えておきながら、一部の社員には違う投資をする。これでは社員が納得できない。3.0 ヶ月を出してから「成績率（増額）」を実施するべきだ。

<経営側の回答>

- 「成績率（増額）」は調査期間内の勤務成績をみて支給している。社員への投資という性質のものではない。
- 「成績率（増額）」の原資を期末手当の原資にする考えはない。会社として勤務成績を評価するのは世間一般的にも妥当であり、評価はすべきものである。会社として適切に運用している。

★ 一部社員への投資より、全社員への投資を先にするべきだ！

<組合側の主張>

- ◆2.3ヶ月回答は社員に「頑張ってもらいたい」という回答になっていない。「成績率（増額）」の原資の分配を求める。また、一部の社員を対象に行われている会社幹部との飲食を伴う会合も否定しないが、今やるべきなのか。そのようなところに使うお金を全社員に分配するべきである。
- ◆基準額を決定する場である以上、団体交渉議論の結果、2.3ヶ月回答に対して0.1～0.7ヶ月分を上積みするなど、労使双方が歩み寄って支給水準を変えることも必要だ。

<経営側の回答>

- 夏季手当の支給水準にも「成績率（増額）」と同じように、社員への期待を込めている。様々なことへのチャレンジや各種取り組みなど、今後の社員への期待に対して労働条件を向上させていくことは必要である。
- 会社として必要な経費を支出しており、それが不要であるとの考えはない。
- 2.3ヶ月回答から上積みする考えはない。貴労働組合と団体交渉で真摯に議論してきた経過を踏まえて、最終的な判断として2.3ヶ月を回答した。

★ 「社員還元」は会社からの押し付けではなく、社員が判断するものだ！

<組合側の主張>

- ◆過去に「社員還元」と称してJREモールの社員割引の拡充やカフェテリアプランの補助の拡充なども行ってきたが「社員還元」は社員側が判断するものである。社員が本当に必要だと感じられるものでなければ「社員還元」とはいえない。
- ◆「社員還元」とは経営側が押し付けるものではない。社員の声を受け止めて0.7ヶ月分の追加支給を行うことが「社員還元」になる。

<経営側の回答>

- この間も「社員還元」として、できることを行ってきた。「社員還元」に対して全社員が納得できるものは難しい。
- 会社として2.3ヶ月を最終回答としている。回答を変更することは考えていない。

★ 「0.7ヶ月分」の追加支給を行っても経営の根幹が揺らぐものではない！

<組合側の主張>

- ◆社債で資金調達を行っているが、今後も調達していくことが難しいとの認識はない。2期連続の赤字であっても会社には資金調達をせずに3.0ヶ月の満額支給が可能な経営体力がある。
- ◆業績好調時に「要求満額を支給できる経営体力はあるが安定支給」として出し渋った。要求と乖離した期末手当の原資はどこにいったのか。
- ◆経営体力の観点から考えても「0.7ヶ月分」の追加支給で経営の根幹が揺らぐものではない。

<経営側の回答>

- 資金調達をして支給するとの考え方もあるのかもしれないが、2期連続の赤字で社債を買えない可能性やキャッシュが足りず、不渡りを出すと持続的な経営ができなくなることを考えなくてはならない。
- 「2.3ヶ月では足りない」という貴労働組合の主張は受け止めるが、この席上で回答は変更しない。持ち帰り検討もしない。会社としてしっかりと判断した回答であることを受け止めてもらいたい。