



HPはこちら

2023年度夏季手当シリーズ⑩

(6月2日)

## 2023年度夏季手当 第2回交渉開催

**期末決算を「黒字」に転換した事実の上に立った成果配分を求める！**

**夏季手当の支給額決定においては「黒字を実現した社員の奮闘」を一番の要素とするべきだ**

1. 2023年度夏季手当は社員一律による「基準内賃金の3.0ヶ月分」とすること。
2. 2023年度夏季手当において、これまでのコロナ対策、黒字経営に尽力した社員の労に対し、特別措置として社員一律による「基準内賃金の0.3ヶ月分」を支給すること。

組合：期末決算の黒字実現は全社員の努力によるものである。

経営側：グループ会社を含め「黒字必達」に向けて、全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果だと思っている。

**「期末決算」の黒字化は「全社員の努力によるもの」との認識を一致させる！**

組合：期末決算を「黒字」に転換した事実の上に立った成果配分を求める。

経営側：本業の力を示す単体の営業利益が「909億円」であった。目標の1,000億円に届かなかったことを冷静に受け止める必要がある。また、原油高や電気代の値上げなど営業費用が上昇に転じていることも冷静に受け止めなければならない。

組合：昨年度「黒字必達」が一番の目標だった。期末決算の結果から見て「営業利益が目標の1,000億円に届かなかった」ことを切り取って喧伝することは、これからも「好循環を生み出していこう」と社員が努力している中で水を差す行為である。夏季手当の回答書に記載する必要はない。黒字を全社員で喜びあうとした認識にあらためるべきだ。

経営側：営業利益が支給水準の大きな要素になるとした考えに変わりはない。また、いたずらに夏季手当を抑制するために「目標に届かなかった」としているわけではない。経営状態を正しく理解していただくためである。ただし、目標に届かなかったことも夏季手当水準を考慮する要素の一つになる。

**「営業利益が目標に届かなかった」ことを述べたのは夏季手当を抑制するためではない！**

組合：通期業績予想では営業利益「1,770億円」の目標を掲げており、運輸収入について2023年12月には「コロナ前の9割になる」としているが、自然にお客さまが戻ってくるわけではない。「安全・安定輸送」を含めた社員の奮闘なくして成り立たない。そのモチベーションが夏季手当である。

経営側：「安全」は当社のトッププライオリティーである。お客さまの信頼を得ていかなければ収入も利益も確保できない。「社員の奮闘」は夏季手当水準を判断していく要素の一つである。

**「社員の奮闘に踏まえた夏季手当としていく」との認識を一致させる！**

組 合：「変革 2027」の実現にむけて様々な施策を実施しているが、会社施策によって費用を増加させていないか。東日本ユニオンとして「赤字下では新たなジョブローテーションを一旦ストップしよう」との申し入れを行ってきた経緯もある。施策の目的は否定しないが、社員の異動や担務変更により費用もかかっている。赤字下で行うことだったのか。現場社員の認識と一致していない。

経営側：施策個別の費用算出は難しい。結果として見習い業務などで人件費は増すが、社員の成長や生産性を上げたとした好循環を生み出すことが目的である。コストはかかるが必要経費である。施策を止めると社員や会社が成長しないことになる。赤字と天秤にはかけられない。今後もヒトへの投資は行っていく。

組 合：社員は新たな技術や知識が必要になる。私たちにとっては労働強化だといえる。この努力や労働強化に対する還元なければ働き損になる。社員が「やらされている」と思うより「やらなければならない」となるようなモチベーションにつながる夏季手当にしなければならない。

経営側：社員の挑戦が自身と会社の成長につながる。様々な業務に挑戦していただいた努力は受け止める。「夏季手当 3.0 ヶ月」とコロナ対策、黒字経営に尽力した社員の労に対する「特別措置 0.3 ヶ月」の要求趣旨は理解しているが、どのような「回答の仕方」になるかは約束できない。

### **確認 期末手当の判断要素に「社員の努力・奮闘・挑戦・期待」を含めることを確認！**

組 合：物価上昇など社員を取り巻く生活環境は、より厳しさを増している。2023 春闘におけるベースアップは「平均 5,957 円」としているが、経営側自身が「2 年間の賃金引き上げの状況を加味している」と回答したように、削られた 2 係数相当分の「3,000 円」を引くと、ベースアップは実質「2,957 円」である。2 年間もベースアップを実施せず、さらに 3 年ぶりのベースアップは他企業と比較して非常に少なかった。

経営側：コロナ禍においても企業の業態により業績に違いがあり、制度上「定期昇給がない」など賃金制度が異なる企業もある。当社は 2023 年度の賃金改訂でベースアップだけでなく定期昇給も行ってきた。会社として全てではないが、物価上昇を考慮して一定の措置を行ってきたと認識している。

組 合：当社における定期昇給は労働契約に含まれており「制度昇給」である。ベースアップは労働組合が要求してはじめて議論になる。性質が違うことから同列に扱うものではない。現在、歴史的な物価上昇にさらされている。実質賃金も下がっており、賃金が物価上昇に追いついていない。過去に物価上昇も考慮した回答実績もある。夏季手当は一時金である。一時金としての性質を大いに発揮するべきだ。

経営側：物価上昇が社員の生活に影響を与えていることは認識している。期末手当が社員の生計費の一部であることも認識している。物価上昇は新賃金で考えるが、物価上昇も考慮要素の一つとして見ていく。

### **確認 「物価上昇も夏季手当水準の考慮要素の一つ」との認識を一致させる！**

組 合：業績が良いときは「安定支給」として出し渋り、赤字下では大きく水準を下げ、期末手当を支給したことをもって「安定支給」だとした。私たちにとっての「安定支給」とは、期末手当を「年間最低 6.0 ヶ月以上」にすることだ。

経営側：期末手当の支給水準はあらかじめ約束したものではなく、労使議論を踏まえて判断していくものである。会社としてその都度、最大限の支給月数を回答してきたが、厳しい経営環境では期末手当の支給水準を下げざるを得なかった。会社としても決して良いとは思っていない。

### **確認 「期末手当の支給水準が低いことは良いことではない」との認識を一致させる！**

3. 2023 年度夏季手当の基礎額に、主務職（等級区分 4）は 100 円、主任職（等級区分 3）・指導職（等級区分 2）・係職（等級区分 1）は 200 円を加えた額とすること。

組 合：黒字化を実現したのは全社員の努力である。2023 春闘において「職責の重さ」に応じて主幹職 A・B と技術専任職に 200 円、主務職に 100 円の加算を行った。黒字化実現にむけては全社員がその職責を全うした。「職責の重さ」「黒字化実現への奮闘」は等しくあるべきだ。

経営側：黒字化の実現は、全社員一丸となって取り組んだ結果であると認識している。新賃金における加算は「会社組織の再編」などに伴う「職責の重みに応じた処遇が必要」と判断したものである。格差ではなく合理的な差であると認識している。

組 合：合理的な差はすでに付いている。社員の頑張りに 100 円、200 円の差はない。全ての社員が職責に応じて頑張ってきた。

経営側：「職責の重さ」と「全社員の奮闘」は別物だと捉えている。

組 合：黒字化の実現にむけ全社員で奮闘してきたことを踏まえ、夏季手当では格差を埋める必要がある。また、社員の生活を取り巻く環境や黒字化実現にむけた社員の努力は、年齢や職責を問わず全社員同じである。今ある人事・賃金制度の考え方も踏まえて「プラス〇万円」とした回答は求めない。社員の頑張りを考慮した夏季手当にするためにも格差を埋め、月数による回答を求める。

経営側：支給方法の一つとして否定しない。



**「社員の奮闘に差はない」「期末手当の支給は一律」の認識を一致させる！**

4. 2023 年度夏季手当は 2023 年 6 月 30 日（金）までに支払うこと。

組 合：「労働協約」や「就業規則」では支給日が「原則として夏季手当は 7 月」となっているが、各種ローンの支払いなど社員の生活設計がある。2023 年度夏季手当は 2023 年 6 月 30 日までに支払うことを求める。

経営側：社員の生活設計を踏まえて、いたずらに支給日を遅らせる考えはない。



**夏季手当の支給日は「社員の生活設計を踏まえること」の認識を一致させる！**

### エルダー社員の奮闘は現職社員と同等である！

組 合：エルダー社員の奮闘は現職社員と同等である。取り巻く生活環境も同じである。また、JR 本体、出向を限らず各地で活躍している。エルダー社員の中には出向先会社の労働条件・労働環境を良くするために、現場から提言をしている方もいる。同じ職場で働く人たちのために、出向先会社のために、JR 東日本グループの発展のために活躍している。このことを経営側として認識した上で社員の夏季手当と、エルダー社員の精勤手当の要求満額回答を求める。

経営側：エルダー社員の精勤手当に対する要求でもあると理解している。

**JR 労働者の力をあわせて  
夏季手当の要求満額回答を実現しよう！**