



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 情報・宣伝部
2023年6月14日 No.633

2023年度夏季手当・追加支給シリーズ⑨

寄せられたJR労働者の「声」を力に追加支給を求めるも 経営側はゼロ回答！

私たち東日本ユニオンは6月14日、申第12号「2023年度夏季手当回答に対する追加支給を求める申し入れ」の団体交渉を開催しました。組合員の奮闘と1千を超える「JR労働者の声」を力に追加支給を求めましたが、経営側は「6月7日の夏季手当回答が最終回答である」とした姿勢を崩しませんでした。

【追加支給を求める団体交渉議論・要旨】

- 組 合：「最終回答」「最大限の回答」としているが、追加支給分を支払う経営体力は十分にある。
- 経営側：経営体力として支払うことはできるが、経営体力の有無を回答することは適切ではない。
- 組 合：社員の尽力で黒字化を達成した。成長投資と同様に努力してきた社員に投資をするべきだ。
- 経営側：2.5ヶ月+5万円の回答には、さらなる社員の成長と期待を込めている。社員への投資といえる。
- 組 合：営業利益が目標の1,000億円に届かなかったことは社員の責任ではない。今年度、お客さまのご利用は「コロナ前の9割」まで戻ることを見込んでおり、営業利益も1,770億円を予想しているなど明るい展望を見出すことができる。
- 経営側：昨年度はコロナの影響により4月、5月のスタートダッシュに失敗した。目標に届かなかったのは社会構造によるものである。期末手当の主な判断要素となる「直近の業績」とは、夏季手当は期末決算であり、年末手当は第2四半期決算を見る。このことは来年度も変わらない。
- 組 合：月数ではなく「5万円」と定額で回答した理由を明確にしなければ、社員に意図は伝わらない。しかも5万円は「0.15ヶ月相当」ではなく、実際には「0.147ヶ月相当」である。
- 経営側：分かりやすいように「0.15ヶ月相当」とした。会社として「2.5ヶ月」と「5万円」を切り分けていない。2023年度夏季手当は「2.65ヶ月分相当」である。
- 組 合：基準内賃金が高い社員は定額支給では低くなる。「特に支給する」との判断であれば0.15ヶ月と月数で支給するべきだ。
- 経営側：若手社員とベテラン社員に月数回答の場合と定額回答の場合では差が生じる認識はある。総合的に勘案して判断した。
- 組 合：様々な会社施策を現場から担うなど、主任職以下の「職責の重さ」も増えている。
- 経営側：基礎額に加算すると主務職以上の「職責の重さ」を踏まえた賃金改訂の趣旨から外れてしまう。
- 組 合：2.5ヶ月+5万円の回答で「社員・家族の幸福」は実現できるのか。東日本ユニオンには、追加支給への期待や会社回答に失望する社員の声が多く寄せられている。
- 経営側：原則として賃金は社員の生活のためではない。労務提供に対する賃金である。支給水準を抑えているとの認識はない。
- 組 合：春闘では「毎年ベースアップができる会社」を労使共通の目標にすることを提起してきた。期末手当も「年間最低6.0ヶ月以上の支給ができる会社」を労使共通の目標にするべきだ。
- 経営側：考え方は受け止めるが、期末手当の基準額は都度、労使交渉で決定するものである。支給水準は約束できない。

JR労働者の絆をさらに強くして、期末手当を「年間最低6.0ヶ月以上」の水準に戻そう！