



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 組織情宣部
2024年5月17日 No.766

新賃金と夏季手当を同時議論する理由に 「経営視点はない」ことが明らかに

経営側は「支給額」ではなく「年収ベースで計画を立てられること」が
「社員・家族の幸福の実現」につながると主張！

東日本ユニオンは5月13日、申第25号『令和6年度の夏季手当支給に関する協定（案）』及び『エルダー社員の精勤手当（夏季手当分）の支給に関する協定（案）』に関する申し入れの団体交渉を開催し、経営側より3月に提案された「協定（案）」と同時議論の理由をめぐり経営側と議論を行いました。

基準額を2.7倍とした根拠について

○「第3四半期決算」の営業利益をベースとし、中長期的な経営見通しや物価等の生活実態なども勘案し、総合的に検討したものである。

支給日を令和6年6月26日とした理由について

○社員の生活費の一部となっていることから、ローンの支払いなどの生活設計に配慮して、なるべく早い時期に支給を行うと判断した。

社員が「計画的な生活設計」で検討するのは 「時期」ではなく「支給額」ではないのか！？

社員が考える「生活設計」は、経営側が認識しているほど単純なものではありません！

「いつ、どこに異動になるのか分からない」会社施策は、育児や介護、生活拠点の選択など社員が考える「生活設計」に大きな影響を与えています。さらに、過去に定期昇給を削り、期末手当を大きく抑え込んできた事実から、経営側が主張する「年収ベースの見通しが一定程度立つ」「これにより社員が計画的な生活設計を立てられる」ことなどできません！

「第4四半期分」の利益はどこにいったのか？

業務量の増加や施策に対応してきた社員の奮闘分、
過去に大きく抑え込まれてきた分なども含めて
経営側に成果配分を求めよう！