



HPはこちら

2024年度夏季手当・追加支給交渉②

2024年度は夏季手当の判断時期が間違っていたと言わざるを得ない！

**「社員・家族の幸福の実現」とは、社員側が実感するものであり
経営側から押し売りされるものではない！**

【夏季手当1.0ヶ月分の追加支給を求める組合側の主張】

- ◆「みどりの窓口」の縮減施策は経営側の見通しの甘さが露呈したと言える。現場社員の労働環境は厳しさを増すばかりである。現場の苦労を経営側は直視すべきだ。
- ◆業績を踏まえて、今回追加支給を実施しなかったら「新賃金・夏季手当」の同時議論は、東日本ユニオンの主張のとおり「賃金支給の抑え込み手法であった」と経営側自ら認めたようなものである。業績予想を大きく上回る期末決算となった今、追加支給を行わなければ「抑え込みであった」と言わざるを得ない。
- ◆経営側は「社員目線に立っている」と言うが、東日本ユニオンは「社員は夏季手当が早く示されることよりも、1円でも多く貰えたほうが良い」「議論時期ではなく、納得のいく支給額こそが生活設計が立てられる」と主張してきた。社員の成果をもとに追加支給として夏季手当に上積みするべきである。
- ◆費用をコントロールして導き出した期末決算ではない。社員の奮闘によるものである。だからこそ「なぜ、期末決算を待たずして夏季手当を判断したのか」との社員の声私たちに多数寄せられている。この社員の声に経営側は応えなければならない。

【経営側の回答】

- ◇社員の努力を示す計算式はない。2.7ヶ月の夏季手当には社員の努力も含んでいる。
- ◇「新賃金・夏季手当」の同時検討は一定の合理性がある。間違えではない。
- ◇社員1人ひとりの奮闘を前提として、直近の業績、足元の業績を踏まえて総合的に判断したものである。期末決算を見ても2.7ヶ月で妥当であり、追加支給や再考する考えはない。
- ◇引き続き、労働条件の向上などを通じ、社員・家族の幸福を実現していく考えである。

**社員と家族の未来ある生活設計が確立されなければ
JR東日本の持続的成長は実現できない！**