



HPはこちら

期末手当の支給額を判断する 経営側の考え方が矛盾している！



経営側
直近だ

<2023年度（昨年度）夏季手当団体交渉>

- 「営業利益」が通期計画に届かなかったことは会社として冷静に受け止めている。「営業利益」は会社の本業の力を示すものとなる。
一番重視していくべきものは、本業の力を示す「営業利益」であるという認識だ。
- 次期1年間の目標にしっかり取り組んでいかなければならない。



経営側
直近だ

<2023年度（昨年度）年末手当団体交渉>

- あくまでも会社の業績見通しは年間で見えていくものだと考えている。今後、大きな台風や地震が起きるかもしれない。特別な損失が生じるかもしれない。
誰もこの先は見通せていない。
- 令和5年度の通期目標について「営業利益は1,770億円の黒字」を計画しているが、非常にハードルの高い数字だ。
- 未来の業績を見て判断するのではなく、あくまでも直近の業績に対して判断するものだ。



経営側
見通しだ

<申第25号団体交渉（5月13日開催）>

- （2.7倍の根拠は）直近の業績動向をベースとしたものについては「第3四半期決算」の数値である。
- 「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。

★これまで経営側は「直近の営業利益」をベースに支給額を検討してきたにも関わらず、なぜ、2024年度夏季手当は「第3四半期決算」および「中長期的な経営見通し」のもとで判断したのか！

★株主配当計画として「第3四半期決算」では「70円」としていたが、最終的には「期末決算」を反映し、期末配当を「85円」に増配した。その一方で社員の2024年度夏季手当に「期末決算」は反映されていない！

JR東日本の夏季手当に 1.0ヶ月の追加支給をさせよう！