



HPはこちら



## 夏季手当シリーズ⑧

5月31日 第1回団体交渉で趣旨説明を行う

# 2021年度夏季手当交渉スタート！みんなで闘おう！

### ○東日本ユニオンの夏季手当交渉における基本的なスタンス

- ・「基準額については交渉して決定する」と定めた「労働条件に関する協約」第371条に踏まえ、経営側と団体交渉で真摯かつ建設的な議論を進め、納得できる結論を導き出す。

### ○経営体力は十分にある！

- ・「2020年度期末決算」は会社発足以来、初めて赤字となった。直近の収入も依然として大変厳しい状況にあるが、今年度通期の業績予想を「黒字」としている。経営側は赤字下においても設備投資を積極的に進め、将来の収入確保に向けて借金をしてでも設備投資を積極的に進めている財務状況などを見れば「2.8ヶ月以上支払える経営体力は十分ある」といえるが、東日本ユニオンは会社の発展に寄与する労働組合として理性的に判断し2.8ヶ月を求める！

### ○会社の持続的成長と社員の生活向上は両輪だ！

- ・社員にとって期末手当は生計費の一部である。昨年の夏季手当実績は月数換算では2.415ヶ月分と対前年度比約17%減となった。年間では対前年度1.475ヶ月分の減、金額にして約50万円も「減額」させられている。さらに今年度は、昇給係数が「2」と賃金カーブが引き下げられた。夏季手当算出のベースとなる基準内賃金における基本給の昇給幅が、マイナス2係数分も「減額」させられている！
- ・会社施策への協力を通じて単身赴任や遠距離通勤、新たな業務や出向に就くなど、社員の賃金や生活、仕事が大きく変化している。会社の持続的成長の実現には社員の生活の維持・向上・改善を両輪とした企業運営が必要である。夏季手当2.8ヶ月分の満額回答を求める！

### ○職責・等級による格差をつけた回答は認められない！

- ・賃金制度上、職責・等級によって賃金に差がつけられている。さらに夏季手当において職責・等級で差をつけることは二重の格差を生み出すことになる。職責や等級に関係なく、エルダー社員を含めて全社員一律による月数回答を求める。同時に月数+〇〇円とした回答は求めない！

### ○「社員一丸」の精神を破壊する「成績率（増額）」の適用は凍結するべきだ！

- ・東日本ユニオンは「成績率（増額）」の制度を否定していないが、現在の厳しい経営環境にあって一部社員のみ「成績率（増額）」を適用することは、職場の士気が下がる原因だけでなく経営側が求める「社員一丸」の精神を壊すことにつながる！

### ▼経営側の夏季手当交渉における基本的なスタンス

- ・会社発足後初めて大幅な赤字となり、大変厳しい経営状況にある。今後の状況も不透明の中で新たな成長戦略を実現するため、より一層の社員の努力をお願いする。
- ・支給水準は例年に比べて極めて慎重に判断しなければならない。

## 2.8ヶ月要求満額回答は会社の持続的成長に必要なだ！