



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2021年6月5日 No.326



夏季手当シリーズ⑫

6月4日 第2回団体交渉開催II

【組合側】

- ・昨年度のコスト削減の1/3は人件費の削減によるものであり、その大半が「賞与の削減」だ。
- ・今年度の通期予想は黒字予想だが、定期昇給「2」係数で人件費を23億円も削減している。すでに社員の生活が犠牲となっている。期末手当を削減した黒字化は認められない。
- ・社員は生活の安定・安心を求めている。賃金・手当の削減は人材流失を招く恐れもある。

<経営側>

- ・社員が安心して働けることが離職防止につながる。
- ・賃金が重要なのは理解しているが「変革2027」を実現させることにより、社員が安心して働ける環境ができる。社員の安心のためには、まず赤字からの脱出である。

【組合側】

- ・生活環境も変化している。2.8ヶ月は社員が持続的な生活のために最低限必要な要求である。

夏季手当は社員の生活費だ！黒字化のために削減することは認められない！

【組合側】

- ・期末手当は月数ベースでの計算であり、月数プラス〇万円とした回答は整合性がはかれない。
- ・東日本ユニオンは成績率の制度自体を否定していない。社員一丸となって奮闘している状況にあって健全な危機感を持つのであれば、赤字下においては成績率の適用は不必要だ。

<経営側>

- ・特性やバランスを踏まえて勘案し、どのような処遇にするべきか判断する。すべて定額での回答とはならない。
- ・調査期間内の社員の頑張りを見て「赤字」「黒字」は関係なく頑張った社員を評価することで、さらに頑張れる原動力となる。赤字下でも必要だと考えている。

「月数プラス〇万円回答」と「成績率（増額）の適用」は求めない！

【組合側】

- ・決算や経営体力を見て、東日本ユニオンは「3.0ヶ月でも支払える」と認識している中で、中長期的に振り返り、健全な危機感にも配慮しつつ慎重に判断し2.8ヶ月を要求している。
- ・今年度は定期昇給「2」係数となり、昨年と今年では違う。
- ・現在の業績とコロナ前の業績を比較するならば、直近の業績を比較するだけでなく、過去10年の中心値もしくは平均値を見なければ「健全な危機感」よりも不安を駆り立てるだけになる。
- ・過去最高の会社業績をあげ、右肩上がりの業績の中でも夏季手当は2.91ヶ月の横ばいであった。その当時、経営側は「経営が苦しくなったときも安定支給ができるように」と回答している。

2.8ヶ月をはじめとする全要求項目の満額回答を求める！