



2022年 6月 9日
第212号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



申29号 2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れ

業務部速報



No. 179

発行 22. 6. 8

JR東労組 業務部

申29号 2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れを行う！ 2022.6.8

JR東労組は、申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」について、6月7日に「基準額は、基準内賃金の2.3ヶ月分とする。」とした、要求とは大きくかけ離れた回答が会社より示されました。

第3回交渉では、組合員・社員からの6800件を超える声を基に、「コロナ禍における弛まぬ職場の努力」「先行きの見通し」「モチベーション向上・人材流出の危機感」を改めて訴えてきました。しかし、会社は「会社ができる最大限の回答をしている」との回答を繰り返し、「2.3ヶ月」の根拠を求めると、またもや「様々な要素を加味した最大限の回答をしている」と回答しました。さらに、回答書には、福島県沖地震の復旧等に尽力した組合員に対しての労いの記載が一切無く、職場からは不満や怒りの声も上げられていることから、「2.3ヶ月」の根拠を明確にすることが求められています。

さらなる業績回復や黒字を実現した場合の組合員・社員への還元については、「様々な要素を勘案して決定する考え方は変わらない」との会社の姿勢は、期末手当を抑制する経営姿勢だと言わざるを得ません。なぜならば、直近では経営が好調であった2017年度から2019年度までは「突出感」を理由に右肩上がりの業績でも、年間支給月数は「6.09ヶ月」に据え置かれ、横ばいの数字となりました。過去最大の赤字であった2020年度の影響を受けた、昨年度の期末手当は「足元の業績」を理由に過去最低の年間「4.0ヶ月」の支給となりました。そして、赤字とはいえ昨年度比から大幅に改善されている状況下における今夏季手当では、「好循環」を理由に支給が抑えられているからです。期末手当を抑制する理由を並べ、今後も人件費を抑制するかのような、また過去のペースに戻さないような経営姿勢に強い危機感を持ちます。

したがって、組合員と家族の生活を守り、モチベーション維持・向上のもと、今後のさらなる業績回復や黒字に向け、魅力あるJR東日本会社とするために労使の認識一致を今回行うことが必須であることから、緊急に申し入れ、速やかに団体交渉の開催と真摯な回答を求め議論を行います！

要求項目

1. 申28号申し入れに対する「基準額は、基準内賃金の2.3ヶ月分とする。」との回答の根拠と、回答書に福島県沖地震の復旧に尽力した組合員・社員に対する認識の記載がない根拠を明確にすること。また、組合員・社員のモチベーション維持・向上のもと、今後のさらなる業績回復や黒字に向け、魅力あるJR東日本会社とするために労使の認識一致を図り、以下の内容を実施すること。
- ① 申28号「2022年度夏季手当等に関する申し入れ」に対する「基準額は、基準内賃金の2.3ヶ月分とする。」との回答を修正し、2022年度夏季手当を基準内賃金の3.0ヶ月とすること。
- ② 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当として、全従業員(出向者を含む)対象に一律5万円を支給すること。
- ③ 回答については、2022年6月10日までとすること。

全組合員で緊急申し入れの読み合わせを行おう

団体交渉日程決定！

6月10日(金)
8:00~



ぞくぞくと寄せられる組合員の声

- ・職場では赤字の会社だと感じない。超勤が減らない。経営責任があるのでは。
- ・自分たちの給料は下がっているのに、働き度は上がっている。
- ・毎月の給料が少ないので、大きな買い物はボーナスになる。3.0ヶ月ないとうちにもならない。ボーナスをあてにしている。
- ・社友会会員からも「意見を言えて、社友会とは違うね」という声がある。
- ・他労組は早々妥結。「2.0はほしい」と言っている他労組組合員もいる。社友会もモノが言えない。JR東労組は「緊急申し入れ」をして、2.3ヶ月の根拠を迫る。JR東労組しかできない。
- ・2.3ヶ月で本当に納得できるか？の問題。

JR東労組は、団体交渉で働く者の本当の声を届けます！
経営姿勢と真剣に向き合うJR東労組に結集しよう！