

業務部速報



No. 127

発行 23. 6. 9

JR東労組 業務部

怒

その2

申15号

コロナ禍を乗り越え3期ぶりに黒字転換した努力に報い、組合員・社員と家族が安心して生活できる環境の実現をめざす2023年度夏季手当等に関する緊急再申し入れ

論点1 会社回答(2.5ヶ月+5万円)に納得は2.5%! この回答では社員は安心できない!

□アンケートでは「2.5ヶ月+5万円という会社回答に対し、納得感がありますか」に「ある」と答えたのは2.5%だ。どう受け止めるのか。
□「最大限の支給」で「社員に安心して頂く」と回答されたが、2.5ヶ月+5万円では安心出来ない。

■総合的に勘案して会社が最大限出来る回答をしている。社員が安心して働けるようにしていく。
■そういう社員の声があるのは認識している。ここがゴールではない。引き続き、社員還元して、安心して働いていただくことを考える。

論点2 「最大限」という回答は納得感がない!

□第3回交渉で会社は「最大限」と30回以上も述べている。その回答に納得と答えたのは2.5%だ。「もう聞き飽きた」「数字で示してくれ」「毎回最大限の回答は職場を馬鹿にしているのか」という声が多々ある。

■期末手当は業績連動型ではない。1つひとつ積み上げているものではない。社員の声も踏まえて、様々勘案して、声に応えるということで最大限の回答だ。

論点3 JR東日本は満額回答を行う支払い能力は充分ある!

□夏季手当回答後に「ボーナス出して会社がつぶれたら意味がない」と述べた管理者がいるが、満額回答の場合会社は潰れるのか。会社が倒産するような要求を出したつもりはない。
□そのような説明がされているので再度主張する。純資産はJR発足時の6倍、人件費は最低水準、社債の格付は日本の鉄道会社でNo.1。昨年度は人件費よりも多くの設備投資を行っている。従ってJR東労組は満額回答する支払い能力は充分にあると判断し申し入れた。
□我々の要求に応えられるだけの経営体力があることは良いか。

■潰れる、潰れない議論は相応しくない。経営状況等も踏まえて、どの程度社員に最大限支給出来るのか鑑みて示している。
■資産の関係、平均年収、人件費など議論してきた。

■支払い能力もあるが、期末手当の考え方は主として短期的な業績、様々な要素を勘案して決定する。



論点4 年末手当の支給水準をコロナ前に戻すべきだ!

□「どうやったら要望が通るかそれを会社に答えてもらいたい」と意見があった。
□会社はコロナ前に戻す気がないと指摘されている。期末手当の水準は、コロナ前は6.09だ。これまで培った経営体力を基に、営業利益が戻る、または超えた場合は、期末手当もコロナ前に戻り、超える場合もあり得ると考えている。
□「年間支給を5.0か月にベースにする」「コロナ前には戻さない」という判断はあるのか。

■期末手当は主として短期的な業績と様々な要素を勘案するので、収益力を向上させることが重要である。

■業績連動ではない。短期的な業績を踏まえて、総合的に勘案しなければいけない。

■何かをベースに考えると、コロナ前を基準として考えるのではなく、総合的に勘案する。

注目!

論点5 業績だけではなく、「職場の尽力と努力」を期末手当の「主たる要素」とすべきだ!

□「コロナ前には戻らない」という考えに変わりはないのか。
□元に戻らない営業利益が、今後の期末手当を決める上での要因となるのか。
□職場は「融合と連携」を始めとする施策やコストダウンに取り組んできた。営業費用を削減しても、元に戻らない営業利益が今後、期末手当の判断基準となるのか。
□高い目標が達成できなければそれが賃金抑制の理由になるのか。
□元に戻らない営業利益をコロナ前と比べられれば、期末手当の水準がコロナ前に戻ることはない。職場はコロナ前とは比べものにならない位の努力を行っている。その努力が重視されず、短期的な業績で判断されるから納得感がないのだ!これが、組合の指摘する経営と現場の溝だ。

■今後も定期収入は厳しい状況にある。
■現状に甘んじているわけではなく、収益力を向上させなければならない。
■鉄道事業は固定費の幅が大きい。コスト管理をしっかりとすることが重要である。収入、コストの状況、今後もしっかりと見極めながら、生産性向上に務めなければならない。
■短期的な業績を主として、様々な要素を勘案する。
■短期的な業績を主とするが、それだけではない。社員の努力、尽力、黒字達成の尽力も踏まえて、総合的に勘案して決定している。

注目!

□職場の尽力や努力が認められていない。会社回答に納得感があるのが2.5%だ。短期的な業績を主たるものとしているが、職場の尽力と努力を主たる要素とすべきである。

■今後についても総合的に勘案して検討したい。

論点6 会社は「納得できない」という組合員・社員の声に向き合うべきだ!

□回答に納得感がないと答えたのは86.6%だ。理由は「労働実感」が3割、「生活実感と物価上昇」3割、そして「経営姿勢」も3割だ。その中で、役員報酬について、組合員・社員から多く出されている。役員報酬の業績連動報酬は戻っているのか。
□業績連動はコロナ前に戻った認識はないのか。

■役員報酬については、社員の報酬、給与体系と全く違う。同列に考えるものではない。毎月支給される部分と業績連動部分がある。戻ったという話は、月例の部分だ。

■ない。

▲組合の主な主張

▲会社の主な主張▲