

業務部速報



No. 30

発行 24. 11. 15

JR東労組 業務部

申
5
号

組合員・社員の労働実感与生活実感の切実な現実と声に応え、現場第一としない経営姿勢の是正を求める**年末手当**に関する**緊急再申し入れ** 団体交渉を行う！③

組合の主な主張

会社の主な回答

**職場の声を受け止める
との回答は30回以上** → **しかし、回答の修正はない**

■先ほどから受け止めると述べるが、受け止めるなら回答を修正すべきだ。

■再考できないのなら、結果的に受け止めていないことと同じだ。

□様々な考えや意見があることは受け止めるが、回答の修正はない。

□意見については受け止める。最終判断であり、再回答の考えはない。

**経営に都合の良い時々理由を並べて
人件費を抑制しているのではないか!?**

■会社の「決算Q & A」で、「今年度の鉄道運輸収入は計画通りになると見ている」と書いてある。職場では管理者が「インバウンドは過去最高だ」と説明している。計画通りの運輸収入が「計画より下」、過去最高のインバウンドが「取り込めていない」と表現されていることは、客観的でなく、出したくない主観だ。

■2021年に発表した「変革 2027」の新たな数値目標で、2025年度時点の人件費を2020年度と同じ水準に抑制と発表されている。第2回交渉で「人件費を抑制する考えはない」と回答されたが、結局回答を見れば、人件費を抑制したのではないか。

□現状を見据えて社員一丸となり、もう一段増収に向けた努力をし、計画通りにしていくという事である。

□人件費については、社員数が減少で、傾向的には減少傾向である。その時々状況を鑑みて会社ができる最大限の処遇改善を図ってきた。

▼新賃金と夏季手当の同時議論について

■新賃金と夏季手当の同時期議論について、今回の年末手当の交渉において昨年までの夏季手当のスケジュールであれば議論してきた内容を年末手当交渉でしたり、3月の交渉時点で年度末決算の議論ができない「弊害」がある。

□年末手当の議論で、上半期の議論は行った。決算の状況について見通し含め、3月に議論可能と言う認識は変わらない。考え方を擦り合わせる事が大事である。

▼期末手当の一番の要素について

組合員・社員の奮闘と努力を期末手当の一番の考慮要素とすべきだ。もし仮に会社が年間の総額人件費の中で期末手当の支給月数を考えているなら、期末手当が抑制されることになる。

□人件費は、年末手当で年間の数字にあわせるために抑えていることはない。あくまで上半期の業績の状況、経営を取り巻く環境、社員の皆さんの奮闘や努力も踏まえて、その期ごとに判断する。

▼期末手当の月数回答について

■回答以降、ある支社の幹部が「何ヶ月と見るのはもう古い」と発言している。月数支給は重要な観点だ。

□月数がベースは変わらない。社員からすれば実際の支給額がどうなるかという重要性もある。月数が重要だという考えもあるが、支給額もしっかり見ていく。

交渉で明らかになった経営姿勢を突破するために、共に立ち上ろう!