

申20号 2021年度夏季手当に関する申し入れ提出!

J R 東日本会社は、2020 年度期末決算を踏まえ「ポストコロナ社会を見据えた 2021 年度の経営」として、収益力の向上、構造改革、E S G 経営による変革のスピードアップを通じた黒字化方針を掲げました。そして、約 700 億円のコストダウンを計画した上で、単体・連結ともに対前年としては増収増益を見込んでいます。言うまでもなく、**変革のスピードアップや黒字化の実現は、現場組合員の努力と奮闘なくしては成し得ないものです。現場の組合員は、日々葛藤しながら今ある現実に向き合っていることを会社は真摯に受け止める必要があります。**そして、組合員一人ひとりの努力に応え、生活の安定をしっかりと保障し、不安を払拭することで労働意欲を高めていくことが重要であると考え、申 20 号として以下の要求を申し入れました。

1. 2021 年度夏季手当については、**全組合員に基準内賃金の 3.0 か月分を支給すること。**
なお、エルダー組合員に対する 2021 年度精勤手当(夏季支給分)についても同様に支給すること。
2. 2021 年度夏季手当の支給にあたっては、**コロナ禍における組合員の奮闘を踏まえ、全組合員に 0.3 か月分を加給し、その労苦にしっかり報い応じること。**
3. 2021 年度夏季手当の支給にあたっては、**厳しい生活実感等を考慮し、組合員の生活の安定を保障する観点から全組合員に一律5万円を加給すること。**
4. 2021 年度夏季手当の支給にあたっては、**厳しい経営状況等を鑑み、賃金規程第 145 条に掲げる成績率を適用しないこと。**
5. 回答指定日については、**6月 11 日までとすること。**
6. 支払指定日については、**6月 30 日までとすること。**

【夏季手当の要求にあたって出された組合員の声（一部紹介）】

- 労働組合なんだから、組合員の生活を守るための要求で良い。
- コロナの恐怖との生活を続けながら働いている苦勞を数字で示すべきだ。
- 経営回復の兆しはすでに見えている中で昨年を下回る要求ではダメだ。
- 家族の幸福を実感することが出来る数字で会社は答えるべきだ。会社は社員の努力に報いるべきだ。コロナ禍の不安の中で業務に取り組んでいることをしっかりと評価すべきだ。社員は駒ではない!
- この一年で収入はかなり減ったが支出は増えた。出る金が増えて入る金は右肩下がりでは生活に行き詰まる。ボーナスを当てにし様々な返済計画をしている社員は多い。このままでは安定した生活の保障はなくなる。毎月の赤字をボーナスで補填している。その補填する分がなくては生活ができなくなる。
- 最高益を出してきた時には世間体を気にして出し渋ってきたのに「今回は赤字だから無理、我慢しろ」とはならない。何十年も黒字で推移してきたのだから厳しい時こそ社員の為にボーナスを出すべきだ。
- 株主への配当を下げないで社員のボーナスを下げるという話にはならない。
- 仕事に対する不安を抱えつつ将来が見えないのに更に賃金面でも不安にされては困る。今後の期待を込めると言うのであれば社員が今後も頑張ろうと思えるようにしっかりと会社の姿勢を見せるべきだ。
- 仕事は減るばかりか、業務の複務化、人員削減によって実質的な負担は増えている。現場では過度なコストダウンに疲弊している。
- NEW DAYS や J R モールでの買い物を懲滯するが、それに応じられる還元をしていない。賃金がダウンしている一方で協力しろと言われてもできない。生活を切り縮めているのに協力する余裕なんてあるわけない。

会社は今こそ現場の切実な声に耳を傾けるべきだ! 要求実現に向けて職場からの闘いを構築しよう!