

申8号 2020年度年末手当に関する申し入れ 第1回団体交渉で趣旨説明を行う!

要求項目

1. 全組合員に基準内賃金の3.3か月分を支給すること。なお、エルダー組合員に対する精勤手当についても同様に支給すること。
2. コロナ禍での対応を踏まえ全組合員に一律10万円を加給すること。
3. 第2四半期決算及び通期業績予想の経営状況を鑑み、成績率を適用しないこと。
4. 回答指定日については、11月13日までとすること。
5. 支払指定日については、12月11日までとすること。

安定した生活の
保障を訴え、
満額回答を強く
求める!

組合からの趣旨説明

- 移動需要が徐々に回復傾向に転じている状況もあり、上期計画と比較した場合、単体決算では130億円、連結決算では176億円増加するなど、改善の動きも見え始めている。
- 8月の毎月勤労統計調査では、実質賃金が6か月連続で低下し、名目賃金についても5か月連続のマイナスで、消費者物価指数(CIP)を下回っている。今後、政府による大規模な経済対策等によってインフレ基調となる可能性もあり、実質賃金が上がらなければ賃金が物価上昇に追いつかず、私たちの生活はさらに厳しくなる。
- 私たちは厳しい状況下においても感染への恐怖と常に向き合いながら施策を真面目に担い、会社が目指す健全な経営基盤を再構築するために努力してきた。会社は、この厳しい状況だからこそ社員の努力にしっかりと応えるべきだ。
- 期末手当交渉で、会社は同時要求に対する回答を示さなかった。また、すでに「賞与の減少」等を行うことを明らかにし、この間の組合員の努力に報いる姿勢が見られない。
- 組合員から「年末手当まで下げられたら生活できない」「会社は業績が好調な時には出し渋ってきた。今、応えなかったらいつ応えるのか」など悲痛な叫びが出ている。厳しい経営状況とはいえ、決算状況を見れば支払い能力は十分にある。
- 新型コロナウイルス感染症における状況は何ら変わっていない。また、コロナ禍における対応については、職責などは関係ないことから、一律10万円を加給すべきだ。
- 厳しい経営状況を鑑み、成績率は適用せず全社員に一律に還元すべきだ。
- 会社として社員の安定的な生活を保障していくことは企業としての社会的責務であり、会社が常に主張している社員・家族の幸福を実現するためには非常に重要だ。
- これまで当社が好調な業績を生み出してきた根拠は、全ての社員が安全・安定輸送を基礎にサービス品質の更なる向上に向けて日々、努力したことにある。組合員の切実な思いをしっかりと受け止め、満額回答を強く要請する!

会社の現状認識

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の不安と緊張の中、尽力いただいていることに関して感謝を申し上げたい。
- ◆ 第2四半期決算は、感染症の影響が大きく、営業収益は第2四半期決算では過去最低。本業の力を示す営業利益は△2,555億円であった。会社発足以降、初めて大幅な赤字を計上する厳しい決算である。定期外収入は対前年約60%、鉄道収入全体では対前年で約80%になるなど、依然として新型コロナウイルス感染症の影響を受けている。通期でも初めての大幅な赤字になる見込み。利用状況は徐々に回復しているが、対前年を大きく下回る水準であることには変わりはない。
- ◆ 4月から6月期の実質GDP成長率は年率でマイナス28.1%。景気の先行きについては、持ち直しが期待されるものの依然として厳しい状況が続いている。引き続き、国内外の感染症の動向などにも注視する必要がある。
- ◆ 成長イノベーション戦略を再構築して持続的に会社が発展できる柔軟な経営体質を創り上げていく必要がある。
- ◆ 会社の持続的な発展こそが社員還元の更なる充実、働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現に繋がっていくという前提に立ち、直面する厳しい経営環境や経営課題について改めて認識を共有することが重要である。
- ◆ 継続的に高品質なサービスを提供できるサステナブルなJR東日本グループを実現するために、変革2027の歩みを一層スピードアップ、レベルアップさせること、社員一人ひとりが意欲ある自己啓発活動に取り組んでいくことが不可欠である。
- ◆ コロナ以前と同様な社会には戻らないということを念頭に置きつつ、収入の確保及びコスト削減に対する一層の努力が不可欠であるという認識を踏まえ、7期連続の基本給改定、キャリア加算や各種手当等の見直しなどによる影響を考慮しながら総合的に判断していく必要がある。
- ◆ 当社は高い公共性を有した企業であり、議論にあたっては世の中の状況を留意すべきである。