

業務情報

JR東労働組合【業務部】

発行 2018年 11月 9日 No.13

申3号「2018年度年末手当に関する申し入れ」 第2回目交渉を行う！

【組合】

・営業収益、鉄道運輸収入7期連続の増収で過去最高であった。ここに対する会社の認識は。

・我々の要求は3.6箇月であるが、満額回答をした場合は突出感が生まれるという認識にあるのか。
・我々よりも高い水準の回答をしている業種もある中で、突出感という考えは馴染まない。
・3.6箇月でも年収ベースで見ても突出感は感じない。また、優秀な人材を確保する観点からも満額回答を求める。
・組合員からの声としても他の企業に比べてJR東日本の月給が高いという実感にはなっていない。業績を見た中で支払い能力があることから支払っていただきたい。
・夏季手当で見ればソニーが166万円で1番高い水準だが、我々の3.6箇月の平均支給額と比べても突出感はない。満額回答を要求する。

・大きな懸念材料はないと思っている。だからこそ、営業収益の過去最高の部分を考慮すべきであり、納得感のある回答を要請したい。さらには、株主にも還元する分、社員にもしっかりと還元するよう強く求めたい。

・支払い能力は十二分にあるし、それを加味したうえで要求している。特に55歳以上への昇給が無いことへの声が非常に多い。今の会社をここまで築き上げていただいた先輩方にしっかりと還元をしていくべき。
・現場で働くシニアやエルダーの方は通常と同じ又は今まで以上の仕事している。そういうた苦労や意見もしっかりと汲んで還元するべき。そうでないと納得感も出ない。
・それはあくまでも今後のことではないのか。期末手当はこれまでの業績を踏まえて考えるべきものであって、これまでの努力をしっかりと還元することが我々の要求である。

・平成採用社員に1万円追加を要求している。6年目以降の社員から声が上がっている。会社の認識は。

・会社とすると現時点においては何箇月を考えているのか。示していただきたい。

・社員、家族も含めて納得のいく還元をしていただきたい。「変革2027」も打ち出され、今回の期末手当は非常に重要な位置付けにもなる。満額回答を改めて強く訴えたい。

【会社】

・社員の皆さんのが一丸になって取り組んでいただいた成果であることは認識しており、改めて感謝を申し上げたい。

・他の会社が公表しないと突出しているのかという判断ができない。そこは世間の動向を見ながらや夏季手当との兼ね合いもある。慎重に考えていかなければいけない。
・最終的に平均が出て、あまり高くならないということは出てくる。
・年収ベースの底上げは、5年連続のベア実施、人事賃金制度改正、管理手当や扶養手当も見直している。年収を引き上げる取り組みで努力はしている。
・今年度のベースアップは新入社員であればH26～H30まで計算している。月で上がればボーナスも年収ベースも上がる。
・当社の実績で言えば、夏季手当の平均は991,000円で2.91箇月だったが、これが2回になれば200万円ぐらいになるし、そこにおける突出感というのは見る必要はあると思う。

・多少の変動がないからということではなく、この点もきちんと見ていかなければいけない。賃金が上がれば年収ベースで上がっていき、率にも影響してくるのでトータルで見ながら考えていかなければいけない。社員還元も重要だと考えている。

・会社としても認識はしている。平成24年の制度改正以前は55歳以上は減額されていた。これが100%化されただけでも生涯年収のアップという形で制度改正もしているので、そういうことからしてもベテランの方の苦労に報いている。
・55歳以上の方で本当に技術継承に力を入れていただいている方というのは、試験を受けて主務だとか役割をしっかりと担いその分ボーナスにも反映される管理手当、教育手当などもあり、そういう立場でがんばっていただきたい。55歳以上でも基準内賃金であるのでボーナスにも反映されてくる。

・今回は定率で行ったということで、年齢に応じて幅も広がった形になる。その時々で見る時期によって変わってくる。

・景気状況だとかを見ながら慎重に判断をしている最中。この場で「何箇月」とは申し上げられない。

・今後も真摯な議論をしていきたい。回答としては社員が働きやすい職場、それに見合う賃金、そういう職場環境を創り上げるためにも今後も貴側と真摯に議論をしていきたい。

年末手当満額獲得集会に結集し、要求満額をかち取ろう！！