

緑の風 FAX版



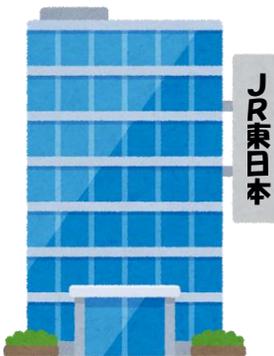
JR 東労組ホームページ

NO. 77 2021年4月22日 JR東労組

夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう！ No. 1

期末手当(夏季手当・年末手当)は、労働協約(第22章 期末手当)において、支給範囲や調査期間などが定められています。支給額に関する基準額については交渉して決定するとなっています。

労働協約は、労組法で定められ、団体交渉などで議論した内容を書面で取り交わし、労働組合と会社双方が守らなければならないものです。労働協約は労働組合でなければ締結できません。



夏季手当・年末手当について、会社の主張

- 年末手当判断については、直近の業績、特に営業利益を考慮することになる。(2019年度年末手当)
- 期末手当は直近の業績、特に営業利益を考慮する。会社としては、この間、期末手当についてはその都度決定している。(2020年度夏季手当)

会社の主張の通りになったら、どうなる??

一般的にボーナスとは、日本では夏期、年末、決算期に支給される賞与をいい、通常は年に2回夏と冬に支給される。日本の賃金制度下では、臨時収入的意味合いは薄く、年収の不可欠な一部をなしている。(ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典の解説)



組合員の収入は、2020年度期末手当等の減により年収が10%程度減少し、定期昇給を実施するも係数2という現実です。

JR東労組は、組合員の生活保障を第一に考え、夏季手当を要求していきます！ 夏季手当の要求をして

【参考】

マイナビニュース会員(804人)に行った「2020年の夏のボーナスを何に使う予定か」アンケートでは、「現在のところは未定38.6%」「預貯金37.3%」「生活費の補填23.2%」「ローンや借金の返済10.5%」などとなっており、コロナ禍において生活が困窮していたり、将来への不安や心配を抱いて、それらへの備えとしていると分析されています。

議論できるのは、労働組合だけです！社友会では要求できません！



職場と仕事と生活を守るためにたたかおう！