



申19号 過去最高の働き度と職責を超えて奮闘する職場の努力に報いる 交渉報告② ベースアップの実施と、夏季手当の支給を求める緊急再申し入れ

【夏季手当について】

□主な組合の主張 ■主な会社の回答

□様々な場で声を聞いていると回答されたが、本音が聞いているのか疑問だ。「夏季手当は低すぎる。収入が戻っているんだから年間6ヶ月ペースに戻すべき。寧ろ少子高齢化やコロナ等でリモートもある中収入を戻しているのは私たちだ。6ヶ月ペースに戻すべきだ」「夏季手当は、昨年とほとんど変わらないということは、私達の1年間の努力が無視されている」等の多くの組合員・社員の声がある。職場の努力に報いるためにもこの声を受け止め、満額回答を示すべき。

■社員の声は受け止める。3月8日発表の後に様々な社員の声は伺った。中にはもっともらえるのではないかとという声もあった。また、業績踏まえ妥当ではないかという声やもっと少ないと思っていたという声もあった。社員は4万人以上いるため、様々な声があると思う。様々な声を受け止め考えた上で、今回の回答となる。

【春闘と夏季手当の同時議論について】

□昨年の夏季手当が2.5ヶ月+5万円。昨年と比べれば0.035ヶ月しか上がっていない。また、実質2.83ヶ月と書いたのは、新賃金と夏季手当を同時期に議論する目的はこれであるという意見がある。我々とすれば同時議論では、夏季手当は抑制されたと認識している。

■これまでよりも計画的な生活設計が立てられ、働きがいの向上に繋がると考える。年度末に新賃金と夏季手当を同時に示すことは合理的だと考える。参考資料の示し方について意見は受け止めるが、客観的にわかりやすく示す、説明するのは会社として重要だと考える。

【労働実態・生活実態について】

□労働実態 業務の融合と連携、企画業務、委員会活動、マイプロなど本来業務以外が求められ、要員不足も相まって休日出勤が増えるなど、働き度は本当に増している。そうした奮闘する労働者の努力に目を向けるべき。ベースアップもボーナスも少しでも多く欲しいですが、社員を大事にしないと離職者はますます増えると思います。こんなにキュンパスやインバウンド頑張ってもこれでは、GW頑張っても意味がないと思えない。賃金が思うように上がらない中、物価高により貯蓄がしにくくなったため、保険の見直しをした。こんな選択をする羽目になるとは思ってもいなかった。

□生活実態 物価上昇による生活資金、特に電気料金をはじめとした水道光熱費の値上げでベア分ですら少しだけ補填されるが、基準内平均よりも格差ベアにより下回るために補填しきれない。夏季手当も生活資金のために切り崩さなければならず、景気動向に直結する消費促進には2.7ヶ月では手が回らない状況だ。3か月以上は支給されないと生活資金と補填に充てる貯蓄で、余剰消費をする気になれない。物価高に職責もエルダーも関係ない

□組合でアンケートを行ったが、ベアに満足は3.6%、夏季手当に満足は1.6%だった。声を受け止めるべきだ。

■そのような声があることは受け止める。

【モチベーションについて】

□モチベーションについて多くの声がある。「やりがいと達成感ではモチベーションになりません。モチベーションは賃金です。生活は節約しながらやっていたが、モチベーションと保つためには必要なお金が少なすぎる」等の声がある。声を受け止めて賃金で改善すべき。

■賃金がモチベーションに大きく寄与する最たるものということは否定しない。そのようなことを踏まえて、最大限踏み込んだ回答であり、JR発足以降で見ても大きな決断だ。危機感持って回答している。

【参考資料について】

□ベア等の基準内賃金の増加により、0.13ヶ月相当の押上効果が生じ、2.83か月同等の支給水準と記載されている。記載した理由と目的を示すこと。

■社員にわかりやすくするためである。

【回答書について】

□なぜ都市手当を含めた額と率が平均数値として回答されるのか。純粋に基本給のみの数値を示すべきである。

■会社とすれば基準内賃金の引き上げとして回答している。

□(20,205円、6%の賃上げの記載について)「会社は誤魔化そうとしているのではないかと声が上がっている。「扶養手当」「管理手当等」「キャリア加算」は2~3割程度だ。社員に対しても世間に対しても意図的に数字を大きく見せているのではないか。

■そのような考えはない。事実としてお伝えさせて頂いている。

【世間相場について】

□2024春闘における連合が発表した賃上げ率は5.28%である。JR東日本は5.01%と連合の平均を下回った

■様々な企業の判断の結果の集積である。一概に当社と同列に論じるものではない。