



申12号 「新賃金と夏季手当の別途議論」と 「期末手当の算定基礎」に関する申し入れ

1月20日団体交渉を行う！②

申12号第1項議論において、昨年までの8点の合意事項に加えて1点の合意事項を確認！

●昨年までの8点の合意事項

- ①春闘と夏季手当の位置づけと考えは変わらないこと。
- ②性質が異なるベースアップ、定期昇給、夏季手当を同時議論することにより、ベースアップや夏季手当を抑えることにはならないこと。
- ③期末手当の安定的支給ベースを定めて、今後の労使議論に持ち込まないこと。
- ④労使議論の回数や時間を削減することが目的でないこと。
- ⑤より労使の議論が重要となってくること。
- ⑥労使議論が成熟できる時間を確保して、労使の議論をし尽くすこと。
- ⑦2月の直近の状況をより丁寧に議論し、直近を踏まえた対計画等の議論をしっかりとこなう。また、議論に必要な内容は前広にしっかり示していくこと。
- ⑧ゴールデンウィークの状況については、年末手当に反映していくこと。

●申12号1項議論

- ①3月に実施する運賃改定に伴う業績見込みと職場の奮闘を踏まえていくこと。

2. 期末手当の算定基礎については、役割遂行賃金のみとすることなく、子ども手当および住宅等手当を組み入れること。

【会社回答】 意欲を持って仕事に取り組み、自らの役割を果たす社員にさらに応える制度とするため、仕事や役割に対する賃金である職務能力給、マネジメント手当及び業務手当を役割遂行賃金としたものである。

●JR東労組の要求の根拠

新たな賃金制度の役割遂行賃金は、仕事に関する賃金だけが算定基礎となり、住宅等手当と子ども手当を算定基礎に組み入れ、生活に関わる手当を期末手当に反映させるため

●期末手当を生活費に費やしている現実であり、仕事に関する賃金だけが期末手当の算定基礎になることに納得できない。ここ数年の物価高騰によって生活実感を踏まえた団体交渉を行い、生活に関わる要素を期末手当に反映していくことを議論してきた。

●組合員からも「生活給の一部が変更になることで、生活設計がかわってしまう」「能力昇給額が未確定のままで期末手当の額は分からず年収ベースでの見通しは立たない」などの不安・不満の声が届いている。

■社員の成長を会社グループの成長としていくものであり、生活に関連する手当は対象外としている。現行の都市手当や扶養手当を廃止して、ゼロベースで考えた。仕事に関する手当にフォーカスするために役割遂行賃金としている。住宅に関する手当は月々の手当として現行よりも拡充している。

●会社は支給額が重要だと述べているが、これまで労使議論で確認してきた支給月数は重要である。

■社員には月数で入るのではなく額で振り込まれることから支給額が重要であると述べている。支給月数も重要であることは変わらない。基準額を算定する際に月数も用いることは変わらない。

●仕事に関する賃金だけが算定基礎になることで職責による期末手当の差が拡大する！生活に関連する手当を組み入れるべきだ！

JR東労組の要求と認識一致せず！持ち帰り組織内で議論を行なう！