



新賃金と夏季手当を同時に決めるべきか？

12月20日に中央本部は「新賃金・夏季手当について」提案を受けました。同時に全社員向けにも周知が行われています。中央本部は申16号を申し入れ、1月10日に交渉を行っています。新賃金と夏季手当を同時に決める理由として「年度末と一緒に検討することは一定の合理性がある」「年収ベースでの見通しが立つ」「社員が計画的な生活設計を立てられる」と会社は説明しています。



賃金と期末（夏季・年末）手当の違いは？

どちらも給料と思うかもしれませんが、賃金改定は基本給の改定であり、手当などを算出する基となります。JR東日本は年功序列型賃金体系であり定期昇給がきちんと実施されていれば、長く務めるほど基本給は多くなります。鉄道業のように経験により知識・技術が増加し、経験ある社員が後輩を指導・育成する点から適している賃金体系です。また退職と入社する人数が同じであれば定期昇給を実施しても人件費が変わることはありません。

年度末・上期決算の成果配分となる手当は一時金であり、会社の持ち出しはその時のみとなります。しかし、社員にとって期末手当は生活給であることは、これまでの交渉で労使の共通認識となっています。

早く決定するよりも安定した支給が必要だ！



コロナ以前過去最高益を更新しても期末手当は据え置かれ、その理由は安定支給と説明されてきました。しかし、赤字決算となると金額の安定ではなく支払い続けることとすり替えられ、定期昇給を完全実施しない現実を私達は経験しました。

苦しい時に労働者の期待を裏切った経営姿勢に大きな不安を感じたと思います。私たち東日本ユニオンは労働組合として労働者の利益を守るためにたたかってきました。しかし、多くの社員がこのような経営姿勢を許してしまっている現実があります。

東日本ユニオンに加入して私たちの生活と未来を守ろう！