



6月
15日

提出

申
38
号

「真の笑顔と活気あふれる職場」を実現するために

2023年度夏季手当不足分の

追加支給を求める

申し入れ

基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

0.7ヶ月分 + 5万円

回答期限 2023年7月1日まで

組合員・社員の生活にかかわる問題であり、速やかな開催を求める!

有利子負債の増加による利益圧迫を現場で働く社員に転嫁し、

労働条件の引き下げを行う経営姿勢は認められない!

3期ぶりの黒字を達成した現場の努力に向き合うべきだ!



“生活の豊かさ” “働きがい” が実感できる

JR東日本をすべての仲間の力で実現しよう!



申38号

「真の笑顔と活気あふれる職場」を実現するために

2023年度夏季手当不足分の追加支給を求める 申し入れ

1 項 夏季手当不足分に対して私たちが要求した 8月1日 団体交渉開催! 基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の0.7ヶ月+5万円の追加支給に対して

会社

令和5年度夏季手当については、令和5年6月7日に回答書にて回答した内容が最終回答であり、追加支給する考えはない。

最終回答とする理由について

令和4年度期末決算では3期ぶりに黒字化を達成するも、営業利益が目標を下回ったほか、増加傾向にある有利子負債や様々なコストの上昇など、厳しい状況である。

コントロールできるコストである有利子負債の増加を理由に夏季手当の低額回答を強いる経営は、社員への責任転嫁の何物でもなく、断じて許されない!

赤字下では黒字必達と言われ、黒字化を達成しても目標に到達していないと言われる。会社による誤魔化しだ！有利子負債の増加は経営判断として行われてきた！役員報酬は変わらず支払われている一方で、有利子負債の増加を理由に、夏季手当・賃金を抑える経営姿勢は責任転嫁と言わざるを得ない！

社会情勢や社員の生活実感も見た中で最大限の判断だ。社員・家族の幸福の実現のため、処遇改善・労働条件向上には引き続き取り組んでいく。今までの成長投資が今の利益の一部になっており、会社の持続的な成長と社員還元を行うために今後も必要な投資を行う。成長投資が増えたから人件費を下げたわけではなく、責任転嫁とは思わない。

JR東日本期末決算説明資料より抜粋

(単位：億円)	2020年3月	2021年3月	2022年3月	2023年3月
有利子負債合計	33,123	43,502	47,073	47,748

コロナ前の経営計画を踏襲し、『成長投資』と称して有利子負債を増やし続けた、経営姿勢に職場の怒りの声をぶつける!

- コロナ禍によって、働き方も変わり一人何役も担い生産性向上、利益の確保に繋げている。働き度合いは上がっている中、魅力ある賃金・手当でなければ人材確保も困難になる。
- 「最大限の判断として夏季手当を支給している」と言うが、人への投資ではなく全く別のところに使われている！有利子負債を増やしておいて、夏季手当を低く抑えるというのは納得できない！
- 人への投資をしないから、安全意識と異常時対応能力が低下し、現場に力がついていない！

労働組合より先に社員の親睦団体に過ぎない社友会と意見交換を行うなど、労使交渉を蔑ろにするばかりか、差別や区別・偏見が蔓延る職場を経営陣が生み出している！物価高も続いており、一部の社員だけでなく全社員の処遇改善を行うべきだ！

期末手当に関しては業績など様々な状況を見て、労使で議論を行い判断していく。

労働者の団結と連帯こそが未来を変える源泉だ!

物価高に負けない "生活の豊かさ" を実感できる賃金を実現するために声を上げ続けよう!