



このような経営姿勢で本当に良いのか!?

低額回答で社員に経営責任を押し付ける一方、役員報酬自主返納は終了!

**年末手当第2回交渉で、本部は組合員から疑問の声が多く出ている
「役員報酬の自主返納」について議論しました**

<組合の主張>

組合員から役員報酬について多くの疑問の声が出ている。
報道を見ると1年以上前の情報しかなく、不透明な状況。手当の額について関心がある。
現段階の役員報酬について伺いたい。

<会社の主張>

期末手当と役員報酬は直接的な結びつきはないので議論はなじまない。役員は給与体系が異なり同列で論じるつもりはない。
この間新型コロナウイルス感染症もあり、10%の自主返納をしていたが、現在は行っていない。

**役員報酬の自主返納を既に終了していたことが判明!!
しかし、本当にこのような経営姿勢でよいのでしょうか?**



今回の年末手当回答の根拠として「有利子負債の増加」と「営業利益が業績予想に及ばないこと」が回答書に記載されています。
しかし、有利子負債の増加はこの間の経営判断によるものであり、金利の低下等も指摘し「期末手当の抑制理由にならない」ことを交渉で確認しています。そして、「営業利益が予想を下回る」のは目標設定など経営戦略の問題であり、業績が下回るのであれば、本来はそれこそ役員報酬の自主返納等により、経営責任を果たさなければなりません!

現在「自主返納の終了」に対し、職場から多くの怒りの声が届いています!



経営責任を明確にせず、高い目標を職場に押し付け、達成できない結果を低額回答で社員に責任転嫁するのであれば、そのような経営姿勢を認める訳にはいきません!



また、「期末手当と役員報酬は直接的な結びつきはない」との会社主張ですが、そもそも会社役員は業績等について株主等に対し経営責任を負っています。低額回答の根拠が業績にあるとすれば、その責任は会社役員にあり、「直接的な結びつきはない」とはなりません!

**低額回答で私たちに責任転嫁する経営姿勢を許してはならない!
会社は職場の声に真摯に向き合い、仲間の苦闘に報い、今こそ満額回答すべきだ!**



このような経営姿勢で本当に良いのか!?②

低額回答で社員に経営責任を押し付ける一方、役員報酬自主返納は終了！

年末手当第2回交渉で、本部は組合員から疑問の声が多く出ている

「役員報酬の自主返納」について議論しました(詳細は OMIYA NEWS No.88 より)

役員報酬の自主返納を既に終了!!

一方、JR東日本と同じ状況である他のJR会社は…

JR西日本は現在も役員報酬の自主返納を継続

(2022年6月・JR西日本HPニュースリリースより引用)

■ 役員報酬の返上を継続

社	長	月額報酬の50%返上
副	社 長	月額報酬の40%返上
取	締 役	月額報酬の30%返上
取締役(非常勤)		月額報酬の20%返上

※株主報酬も上記割合で返上(監査等委員及び社外取締役以外)

現場社員だけ
賃金減らしやがって！
ふざけるな！



おい黙らないだろ！

JR 東日本会社は、役員が痛みを伴わず
現場社員だけ痛みを負わせる
経営姿勢でよいのでしょうか？

役員報酬の自主返納をしていない！

事実を知り、職場の組合員・
未加入者から怒りの声！

俺らは役員報酬のために
働いてるのかね(怒)

もう株主総会で経営陣に
決議を出すしかない！



役員報酬カットしていれば
まだかわいげがあるがそれすらない

役員は身を切っていない！

東海と同じ水準 or 最低でも
2.5は出せよ！役員報酬は
普通に出してるくせに

低額回答で私たちに責任転嫁する経営姿勢を許してはならない！
会社は職場の声に真摯に向き合い、仲間の苦闘に報い、今こそ満額回答すべきだ！