



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 情報・宣伝部
2022年11月10日 No.542

年末手当第2回団体交渉 要求満額回答を強く求める！

「黒字化の実現」「会社の持続的成長」にむけて社員は奮闘してきた！

【組合側】

- ★「第2四半期決算」は3期ぶりにすべてのセグメントで黒字を確保した。10月の鉄道営業収入も2018年度比で81%、対前年比で124%まで回復している。数字には見えない「社員の努力」と「社員を支えてくれた家族の努力」がある。その努力に応える回答が必要だ。
- ★東日本ユニオンは今春の賃金改訂時、足元の業績や中長期にわたる経営への影響などを勘案し、ベースアップ要求を見送った。しかし、期末手当は一時金である。黒字業績に基づいて成果配分を求める。
- ★東日本ユニオンに多くの社員から声が寄せられている。期待する社員の想いや生活実態を踏まえ、会社業績だけではなく社員の生活も「コロナ以前」に戻すべきだ。

<経営側>

- 「第2四半期決算」は3期ぶりに黒字となったが、コロナ前の利益水準にはほど遠く、楽観視はできない。
- JRのブランド力と「安全」「安心」を前提に鉄道需要の増加を取り込み、あわせて社員の努力で収益を確保している。楽観視はできないものの2年前よりは先行きは明るい。しかし、業績はコロナ以前の水準には回復していない。厳しい状況であることは事実だ。

「年間最低6ヶ月は必要だ」とする多くの社員の声に応えるべきだ！

経営側の計画以上にコストダウンを実現した社員の努力に応えるべきだ！

【組合側】

- ★現在の運輸収入は70%まで回復しているが、会社の計画値は「75%」としている。この計画値自体が本当に正しい値なのか。
- ★「第2四半期決算」における営業費用は、当初の経営側計画よりも▲244億円のコストダウンを実現した。このコストダウンは社員の努力によって実現したのである。要求している3.7ヶ月および年間最低6.0ヶ月以上を回答できる経営体力は十分にある。

<経営側>

- 数値目標はシンクタンクの意見や他社の見通しなどを参考に予測している。
- 期末手当に支給水準はない。基準額の決定においては短期的な業績に基づく「会社の成長」を前提に総合的に判断していく。

社員の努力で業績をV字回復させてきた！要求満額を支払える体力はある！

会社施策を担っている社員の価値はコロナ前と比べてさらに上がっている！

【組合側】

- ★社員の働き方はコロナ前と比べて大きく変わっている。社員 1 人ひとりの仕事量の増加だけではなく、能力や技術なども確実に向上させている。その労働力の価値はコロナ前とは比べられないほど向上している。生産性の向上に比例して、社員の労働強化に対する対価も年末手当の判断要素に入れる必要がある。
- ★物価の上昇に賃金が追いついていない。さらに会社施策を担うことでの負担も増している。経営側には社員の生活を守る責任がある。

<経営側>

- 会社の持続的成長が、社員還元のさらなる充実、働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現につながっていくとした考えは変わっていない。
- 社員個々で「社員・家族の幸福」をはかる尺度は違う。会社として、社員の働きがいの向上や社員・家族の幸福の実現にむけた歩みは着実に進んでいると認識している。

社員は生きるために働いている！働くために生きているのではない！

賃金・期末手当の削減と同時に離職する社員が増えている！

【組合側】

- ★東日本ユニオン調べでは 2021 年の離職者数が、2022 年度新入社員数を上回る事態となっている。会社資料では 2020 年度を境に離職率が上がっている。離職率の上昇は、賃金・期末手当が削減されたタイミングとも一致している。
- ★「人事・賃金制度」の考えに基づきながら 60 歳定年制のもと、社員の育成に向けて多額の投資をしている。離職者の増大は当社の安全性を脅かすだけでなく、持続的成長を妨げる大きな要因となる。社員の教育には莫大な費用がかかっており、経費の観点からも大きな損失である。

<経営側>

- 会社として社員が安心して働いていただくことが重要だと考えている。
- 社会的に転職しやすい環境となっている中、労働条件だけではなく、社員が持っている能力を「もっと発揮したい」として退職する方もいる。「賃金は労働条件の最たるもの」との認識はあるが、社員が持つ能力を活かせる場を広げていくことが重要である。

人材の確保と離職防止には要求満額回答が必要だ！

**経営側は東日本ユニオンに寄せられた多くの声に応じて
3.7ヶ月の満額回答をするべきだ！**