



HPはこちら

2023年度夏季手当シリーズ④

(5月26日)

2023年度夏季手当第1回交渉開催

社員のこれまでの生活実態やコロナ禍における労苦、そして明るい見通しに対し
全社員とその家族の未来への投資を含め、要求満額回答を強く求める！

【東日本ユニオン・要求趣旨】

- 2022年度期末決算はすべてのセグメントで増収となり、期末決算としては3期ぶりに黒字転換した。2期連続の赤字決算の中で全社員が一丸となって「黒字化」をめざし、ポストコロナ社会に向けた「変革のスピードアップ」のもと「移動需要の創造」や「新しい暮らしの提案」「新領域への挑戦」を職場から取り組んできた。しかし、コロナ禍において私たちの生活に直結する賃金にあたる人件費を含む営業費用の緊急抑制を行ってきたことも見過ごすわけにはいかない。
- 2028年3月期をターゲットとした新たな数値目標も発表した。営業収益は3兆2,760億円、営業利益は4,100億円と、実現可能な目標として射程に捉えている。社員数が減り、労働密度が高まる中、それに伴い総額人件費は減少していることも加味すれば支払い体力は十分にあるといえる。社員の賃金だけが置き去りにされることは認められない。還元はコロナ前以上にしなければならない。
- GWの利用状況は前年比140%と好調で、足元の業績や先行きも好調な状況が見込まれている。
- 私たちの生活に直撃する物価高騰は止まることなく、物価上昇率は約40年ぶりの伸び率と言われている。一方の賃金上昇率は追い付くことなく、実質賃金は前年同月と比べて2.9%も減り、12ヶ月連続のマイナスとなった。2023春闘において基本給の改訂は行われたが、それ以上に家計に押し寄せる物価高騰の波は大きい。
- 経営ビジョン「変革2027」の各種施策を担うのは私たちJR労働者である。残念ながら当社を去っていく社員の数が多くなっている。「働きがいの向上」は、さまざまな施策を担うJR労働者一人ひとりが判断をするものであり、新たなジョブローテーションにより単身赴任や長距離・長時間通勤によって、育児・介護勤務を利用する価値がなくなるなど、制度疲労も発生している。
- 現業・非現業に関わらず、新たな勤務地・新たな担務に挑戦し、心と身体のバランスを保てず休職する社員も増加している。効率的な業務執行体制はゆとりを奪い、健康への影響も出ている。それでも、黒字化をめざして全社員が一丸となって頑張ってきた。決して管理者層だけが頑張ってきたわけではなく、管理者層だけを優位とするこれ以上の賃金格差は社員のモチベーションを下げるだけでなく、チームで成り立つ鉄道の安全にも影響を及ぼすものであり、認められるものではない。

●第1項 2023年度夏季手当は社員一律による「基準内賃金の3.0ヶ月分」とすること

- 期末手当は社員の生活給となっており「年間6ヶ月以上の期末手当の支給水準」を求めていく。7期連続の過去最高益を更新し続けてきた際は「安定的な支給」という言葉を使い支給水準を抑えられてきた。
- 赤字経営を脱出した今日において、再度「年間最低6ヶ月以上の安定的な支給水準」と「黒字化による適正な成果配分」を求め、今夏季手当は社員一律による「基準内賃金の3.0ヶ月分」とすること！

●第2項 2023年度夏季手当において、これまでのコロナ対策、黒字経営に尽力した社員の労に対し、特別措置として社員一律による「基準内賃金の0.3ヶ月分」を支給すること

- この3年間、新型コロナウイルス感染症に対し社員一人ひとりが感染への恐怖と闘いながらも社会的使命を担い「お客さまの大切な毎日を支える」という変わらぬ役割を果たしてきた！
- 社員一人ひとりが着実に3つの改革を進めるなど、グループの必達目標としていた「黒字化」を実現してきたことに対して「社員の労をねぎらう」という趣旨に特化した「特別措置」を求める！
- 2023年度賃金改善において平均5,957円の賃金改訂を実施したものの、2021年度の定期昇給2係数相当分の3,000円を考慮すると実質的なベアは2,957円であった。私たちの生活に大きな打撃を与え、生涯賃金への影響は現在でも続いている。社員自らが未来を描けず、会社の未来だけを描くことはできない！

●第3項 2023年度夏季手当の基礎額に、主務職（等級区分4）は100円、主任職（等級区分3）・指導職（等級区分2）・係職（等級区分1）は200円を加えた額とすること

- 現在の人事・賃金制度の中で基本給の持つ要素として、職責や職能、資格・等級、年齢に応じた生計費水準等はすでに含まれている。2023春闘の賃金改訂において、主務職以上に100円、200円が上乘せされた。
- この約10年間で主務職以上の社員だけが、賃金面で手厚くされてきた。2023年度夏季手当の支給にあたっては、職制に関わらず奮闘し、黒字に転換させた事実を真摯に受け止め、2023年度賃金改訂における格差を埋め、全社員が平等で公平な成果配分を求める！

●第4項 2023年度夏季手当は2023年6月30日（金）までに支払うこと

- 計画的な各種ローンの支払いなど、社員の生活設計に影響を与えないようにするため、6月30日までに支払うことを求める！

《経営側の今夏季手当交渉の基本スタンス》

- ◆「安全・安定輸送」の確保と品質の高いサービスの提供、融合と連携の取り組み、新たな価値創造に果敢にチャレンジしていることに対して御礼を申し上げる。
- ◆令和4年度期末決算は、増収増益となった。本業の力を示す営業利益単体については909億円、期末決算としては3期ぶりに黒字を確保することができた。しかし、目標としていた1,000億円には届かなかったことを冷静に受け止める必要がある。
- ◆4月の鉄道営業収入およびGWのご利用状況は、コロナ前の約9割と段階的に戻っている。運輸収入は今年12月にコロナ前の約9割に達すると見込んでいる。令和5年度の業績予想における営業利益単体は、1,770億円の黒字を計画しているが、ハードルの高い数字であり、一層の増収とコストダウンが求められる。生産性向上による経営体質の強化が必要である。
- ◆有利子負債はコロナ前と比較して1兆円以上増加し、約20年前と同じ水準である。
- ◆「変革2027」で想定していた人口減少や鉄道による移動ニーズの減少は、コロナの長期化によって加速している。さらに原材料、エネルギー価格の高騰により、当社グループは厳しい経営環境にあることを強く認識する必要がある。
- ◆サステナブルな事業運営をするために、グループ全体での融合と連携を広げ、鉄道を中心としたモビリティに関する事業と、お客さまの生活ソリューションにつながる事業を早期に5:5にしていく。
- ◆会社の持続的な発展が「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いう考えを前提に、支給水準については直近の業績動向を念頭に、今年実施した平均5,000円を越える水準の基本給改訂等の処遇改善などの状況も踏まえ、総合的に判断していく必要がある。