



HPはこちら

<2023年度年末手当シリーズ⑤>

(11月1日)

2023年度年末手当 第1回団体交渉開催

《東日本ユニオン・要求趣旨》

社員の奮闘により「第2四半期決算」は絶好調だ！

◎10月31日に発表された「2024年3月期 第2四半期決算」は、すべてのセグメントが増収増益となり、現状を見れば絶好調だ。全社員が安全・安定輸送を大前提とし、現場第一線で発意して取り組んだコストダウンや増収・集客の取り組みの成果に他ならない。

◎効率的な販売体制の確立やワンマン運転の拡大、スマートメンテナンスの加速、業務執行体制の見直しなど、会社の持続的成長をめざした各種施策において、社員一人ひとりの役割や負担が大きくなっている。「変革2027」を発表した2018年度から現在までに8,000人もの社員を減らしている。大幅に生産性は向上しており、現在の営業収益を社員一人あたりに換算すると過去最高の売り上げだ。

業績の目標に届かないのは社員の責任ではない！

◎夏季手当交渉で経営側は「昨年度の期末決算において、営業利益が目標の1,000億円に届かなかったことを冷静に受け止める必要がある」と強調した。そもそも見通しが間違っていたのではないか。それを支給額の決定に関わる判断要素に加え、社員にも責任を負わせることは経営側と労働側の信頼関係に関わる問題だ。

◎固定費はご利用状況や収益の増減に比例して増減する費用ではない。そのことを理由に人件費を抑制することは認められない。

◎第1四半期決算の社員説明などにおいて「人件費の増額により営業利益が計画を下回った」というネガティブな宣伝は間違っている。

年間最低6.0ヶ月以上の水準に戻すことは労使共通の課題だ！

◎2021年の賃金改定において定期昇給が係数2。期末手当は3年連続で年間6.0ヶ月を下回り、年収ベースで生活設計を組み立ててきた社員からすれば、生きることで精一杯であったのも事実だ。全社員一丸となって確証のない希望に向けて業績への貢献を果たしてきた現実を経営側は直視すべきだ。

◎社員の奮闘はコロナ前以上であり、その評価は正しく行うべきである。会社だけが持続的成長することは、会社の経営方針からも逸脱しているといわざるを得ない。今年末手当において、まずは年間最低6.0ヶ月以上の水準に戻すことを労使共通の課題と認識にしなければならない。

会社のひとり勝ち認められない！ 離職と人材確保の課題解決には社員投資が必要だ！

◎立派な経営戦略を打ち立てても、社員が疲弊する状況では持続的成長はできない。研修の開催など会社発展に必要な社員の成長機会は豊富化される一方、社員の生活や生きがい形骸化される施策が横行しているといわざるを得ない。社員は自らのライフスタイルに希望を見出せず、年齢に関係なく離職が増えている。その最も大きな要因は社員への投資が消極的であるからだ。社員自らが大事にされていると実感することなしに、会社の発展を考えることはできない。離職は当該の社員だけではなく、関わってきた多くの社員の心に傷を負わせ、人を育てることの責任感なども喪失させている。

◎安定した賃金や手当をはじめとした労働条件の向上は、離職防止の観点だけでなく、人材確保にもつながる。会社の持続的発展のために人材確保は最大の課題だ。

続く

お客さまや地域からの「信頼」を高め、積み上げてきたのは社員一人ひとりだ！

◎安全・安定輸送は自らの経験を伝え続けることで実現している。そしてお客さまや地域からの「信頼」を高め積み上げ、発展し続けることのできる会社をつくってきたのは社員一人ひとりだ。社員の奮闘がお客さまに正しく評価され、業績にもあらわれている。経営側がその社員を正しく評価することは当然だ。

要求満額を支払う体力は十分ある！全社員一律の月数回答以外は認められない！

◎東日本ユニオンは全社員一律の月数回答を要求する。プラス何万円とした支給は認めない。安定した人材の確保と経験に裏打ちされた知識や技術を必要とする鉄道事業の特性を考慮すれば、基本給に応じた一律月数による回答を行うべきだ。

◎要求に対する会社の持ち出し分は社会保険料などを含めて約 700 億円だ。前年度の年末手当と比較して追加持ち出し分は 180 億円の増でしかない。第 2 四半期決算において営業利益は対前年比 1,003 億円の増となった。追加持ち出し分の 180 億円は 1,003 億円のわずか 18%に過ぎない。支払い体力は十分にある。

◎年末手当の団体交渉は基準額を決定する場だ。成績率（増額）の原資は別枠でなければならない。不透明な成績率の原資は含まれていない。成績率の増額は、社員が自他共に評価が納得いくものでなければならない。

◎通勤手当の見直しや別居手当の支給範囲の拡大なども実施してきたが、そのような働き方をせざるを得ない勤務地への異動や通勤であり、当然の措置だ。最近では特に職責だけに片寄った賃金改善や手当の増額が目につく。これらは一部社員のみ労働条件の改善がなされているものである。

職場からの声を力に堂々と 3.5 ヶ月分を要求！

◎年末手当は全社員で実現してきた業績をもとに全社員に正当に配分するものである。東日本ユニオンには職制や担務、地域の枠を越えて会社への不満と労働組合への期待の声がこれまで以上に寄せられている。期末手当は一時金であり中長期的には経営に影響しないことから、その性質を遺憾なく発揮し、社員の努力に報いるために社員一律による 3.5 ヶ月分の満額回答を求める。

《経営側の現状認識と今年末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。
- ・「第 2 四半期決算（単体）」では、本業の力を示す営業利益は 1,550 億円の黒字を計上。10 月までの鉄道営業収入はコロナ前の 9 割程度で推移しており、定期外は 12 月に定常状態であるコロナ前の約 9 割に達すると見込む。
- ・令和 5 年度の営業利益（単体）は 1,770 億円の黒字を計画。インバウンドの回復がある一方、営業費用の増加で黒字水準は「コロナ前の半分程度にとどまる」と見込む。引き続き「厳しい状況にあること」を認識し、目標の達成には一層の増収とコストダウンの推進が必要である。
- ・当社は現状維持が許されない厳しい経営環境にあることと、サステナブルに成長する企業をつくり上げていかなければならないことを強く認識し、モビリティに関する事業と生活のソリューションにつながる事業の早期「5:5」をめざす。
- ・第 2 四半期決算の営業利益は「コロナ前の水準には及ばない」ことを冷静に受け止め、通期目標の達成に向けてさらなる増収やコストダウンの取り組みなど、経営体質の強化へ向けた果敢な努力が必要である。
- ・これまでの延長線上ではなく、変化を恐れずに攻めの姿勢で挑戦することで自分自身が成長し、当社グループの持続的成長に結びつけ「変革 2027」の達成に向けた歩みをさらにスピードアップさせる。
- ・年末手当の支給水準は直近の業績動向、今年実施した 29 年ぶりの平均 5,000 円を超える基本給改定、仕事と育児の両立支援等のさらなる処遇改善などの状況も踏まえて総合的に判断していく必要がある。