



HPはこちら

2024年度年末手当 第1回団体交渉

11月1日に申第3号「2024年度年末手当に関する申し入れ」の団体交渉を開催

1. 2024年度年末手当は社員一律による「基準内賃金の3.8ヶ月分」とすること
2. 2024年度年末手当は2024年12月13日(金)までに支払うこと

《東日本ユニオン・要求趣旨》

★第2四半期決算は増収増益！ 先行きも明るい！

- ・10月31日発表の「2025年3月期 第2四半期決算」(単体)の営業収益は、対前年比687億円増の1兆261億円、営業利益は409億円増の1,960億円、経常利益は同472億円増の1,775億円、中間純利益は同322億円増の1,258億円と、すべての利益が対前年を上回るなど好調に推移している
- ・ゴールデンウィーク期間のご利用状況は対前年104%、お盆期間は対前年105%と好調に推移した
- ・足元の状況も9月期の運輸収入は定期収入で対前年比106.5%、近距離収入は106.7%、中長距離収入も同110.9%とし、近距離収入においては2018年度比103.3%とコロナ前を超える水準となっている
- ・今後の見通しについても年度末に向け、2025年3月27日に「TAKANAWA GATEWAY CITY」の開業をはじめとした広域品川圏では年間1,000億円の営業収益を見込むなど先行きは明るい

★夏季手当2.7ヶ月は抑え込みだ！ 正当な成果配分を求める！

- ・経営側は「社員が計画的な生活設計を立てられるようになる」という理由だけで新賃金と同時検討し、2.7ヶ月の低額回答を行った。社員からは「生活設計が立てやすくなった」など評価の声は聞こえてこない。むしろ低額回答に対する怒り、悔しさや「社員に対する経営側の評価は低すぎる」などの本音が寄せられている
- ・3月8日に見解を示した夏季手当2.7ヶ月には「期末決算における営業利益は上方修正した通期予想から358億円増の2,538億円としたこと」「『みどりの窓口』の閉鎖による販売体制への対応」「対前年を上回ったゴールデンウィーク期間のご利用状況」など、社員がつくり出した多くの成果が夏季手当に反映されていない。本来、夏季手当として受けとるべき社員の成果配分をあらためて年末手当で求める

★社員一丸となって「信用・信頼」を取り戻すために奮闘している！

- ・三大労災や新幹線の列車分離、輪軸データの改ざん・隠ぺいなど、お客さまや地域のみならず「信用・信頼」を損ねる事象があった。現在、社員一丸となって鉄道の「安全・安定輸送」を完遂することで損なわれた「信用・信頼」を取り戻すべく、昼夜を問わず奮闘している。社長会見で「鉄道のプロフェッショナルとして過信があった」と言われているが、社員からは「他人ごとのようにしか聞こえない」との本音が寄せられている。社員からも信頼を失う事象であり、社員の努力も裏切る行為である
- ・現在も発生している「労働時間の改ざんによる賃金の未払い」「不当労働行為」「パワーハラスメント」などは、マネジメントを行う側の課題である。社員に責任はない。社員には速やかに正しい報告を求めている一方で、データ改ざんや隠ぺいを繰り返す経営体質の抜本的改善を求める

★社員一人ひとりの努力を真摯に受け止めるべきだ！

- ・災害級の猛暑や水害が相次いで発生している中、すべての社員が「お客さまに安心を届ける」ために奮闘している。さらに社員や家族が被災者となっている中、今もなお鉄道の復旧作業に尽力している社員の存在を忘れてはならない
- ・「鉄道事業におけるオペレーションコストの削減」に向けて、2024年3月までに約830億円を削減し、2025年3月までにさらに約20億円のコスト削減に向けて挑戦している。その過程では「異動先や新たな担務での奮闘」「業務の融合と連携」など、構造改革の担い手として社員は並々ならぬ努力を積み重ねている

★経営側は社員の努力を受け止め、3.8ヶ月の満額回答を！

- ・「みどりの窓口」の閉鎖による混乱対応をはじめ、オペレーション業務を休日出勤でまかなうなど「慢性的な要員不足」が生み出されている中、社員は業務遂行と収益確保に尽力している。決算状況を見ても支払い体力は十分ある。3.8ヶ月の満額回答を強く求める

★一律の期末手当を求める！

- ・期末手当は一律でなければならない。「プラス何万円」とした支給を求めている。「安全・安定輸送」の基盤は、社員が日々積み重ねている経験や技術、技能などを発揮することで成り立っており、鉄道の年功的な特性および長期的な雇用の安定を踏まえて「人事・賃金制度」がつくられている。定額による支給は、結果として基準内賃金が低い若手社員に手厚くなる効果はあるが、制度の根幹を否定することにつながる
- ・社員一丸となって生みだしてきた成果配分を職制によって差をつけることも認めない。チームワークを乱し、協調性を失い、鉄道の安全と安定性や会社の成長も成し得ない。私たち東日本ユニオンは一律による月数回答を求める

《経営側の現状認識と2024年度年末手当交渉の基本スタンス》

- 「安全・安定輸送」「品質の高いサービスの提供」「構造改革」「融合と連携」など、チャレンジを通じて新たな価値創造に向けて全力で取り組んでいただいていることに感謝する
- 令和6年度第2四半期決算は社員の皆さんの努力もあり、単体の営業利益が1,960億円と前年度を上回った
- 上期の運輸収入は昨年を上回るものの中長距離収入が弱く、もう一段の増収が必要である
- インバウンドは日本全体で9月に昨年の2,500万人を超えているが、当社エリアに取り込めずに伸び悩んでいる状況である
- 営業費用は物価高騰もあり、修繕費が増加傾向のため、より一層のコストダウンが必要である
- 欧米の高い金利水準、中国における不動産市場の停滞の影響、中東地域をめぐる情勢など、グローバル化の中で世界経済の影響を受けることからすれば、引き続き注視していく必要がある
- 企業物価指数も伸びており、物価の影響は家計への影響だけでなく企業にも及んでいる
- 引き続きサステナブルに成長する企業をつくりあげるために構造改革をさらに推進し、モビリティと生活ソリューションの2軸の経営の早期確立をめざしていく
- 「融合と連携」による収益力の拡大、コストダウンの取り組みをはじめとする生産性の向上などを通じて、いかなる経営環境の変化にも持続的に成長を続けられる強靱な経営体質の構築が必要である
- 年末手当は平均1万円を超える賃金改訂を行ったことと、この間実施した処遇改善など、世の中と比較しても遜色ない水準にあるという状況を踏まえて総合的に判断していく