

申3号 2024年度年末手当に関する団体交渉報告

組合 営業利益は単体 1,960 億円と回復している。数字的には過去とも比較しても遜色ない。今回の結果に対して会社の評価はどうか。

会社 社員の努力の結果である。しかし、2018年、2019年の過去最高には届いていない。運輸収入は増加している。通勤定期が増加している。テレワークと出社のハイブリットの形ができつつあるのかと分析している。オフピーク定期については価格を低くしたりしているが伸び悩んでいる状況。

組合 営業収益が1兆円を超えたがどのように会社は分析しているのか。運輸収入とその他の割合はどのようになっているのか？これまでモビリティと生活ソリューションを5:5にすると言っていたがどうなっているのか？

会社 社員の努力に感謝している。運輸収入は9,000億円、その他1,000億円で9:1である。連結でも7:3となっている。5:5というより2軸でより強固な経営を目指していくとなっている。

組合 会社は現状認識でも「10,000円を超える賃金改定」と言っているが、生活実感とすると賃金改定が生活を安定させているとは感じていない。物価高に賃金が追いついていないのが現状だ。

会社 新賃金、夏季手当支給以降、各職場で意見交換をしてきた。「こんなにももらえるのか」などの意見もあったが、「子育て世代や若手にもっとあつくすべき」など意見は出された。引き続き処遇改善や福利厚生改善、職場環境改善なども行って社員に還元していく。

組合 利益剰余金が1,000億円積み上がっている。「2024年度夏季手当の追加支給に関する申し入れ」でも議論したが、夏季手当を追加支給できる業績だったことは利益剰余金からも明らかになっている。福利厚生については、今年度は何も示されていない。

会社 利益剰余金は積み上げてきたものである。固定資産として設備改善などもある。2024年1月にはインフルエンザ接種適用拡大、レジャー施設補助拡大、人間ドック補助拡大など実施してきた。今後も様々な声を受け止めて検討していく。

組合 会社は、コロナ禍で有利子負債が1兆円以上増加しているなど主張している。借金して経営するのは一般的に行われており特別なことではない。債務の償還状況なども明らかにすべきである。

会社 国鉄から引き継いだ長期債務は返済と借り換えで返済の目途はついている。最近ではE8系やE235系車両製造に必要な資金を社債で賄っている。安全や成長のために社債を発行している。長期債務は収入と社債発行などによって安定して償還している。以前、借金は良くないとなっていたが、今は業績に踏まえて社債を発行し資金調達していくことになっている。

組合 会社はインバウンドについて当社エリアに取り込めていないと主張するがなぜなのか？これまでも東北エリアに呼び込めていないことは言われていた。会社の戦略が見えない。そのような中で、インバウンドが取り込めていないと年末手当を出さない理由のように言われても納得感がない。

会社 外国人のお客さまは9月に2,600万人を超えたが、当社エリアには呼び込めていない。昨年度はインバウンドで385億円となっているが、上期では167億円で留まっている。今後、北関東や東北方面への集客が必要。スキー需要もあるのでそこへ集客していく。

業務情報

J R 東労働組合【業務部】

発行責任者：松下 明

発行日2024年11月6日 No. 10-②

組合

会社は年末手当について「直近の業績動向等を念頭に判断」と言うが、直近の業績は好調である。会社は毎回出し渋りをするための数字を示している。組合員は職場で努力しても「全社員にすべからく還元される賃金」に還元されないことに怒りでいっぱいである。会社が社員の努力に感謝すると言うならば「満額回答」で姿勢を示すべきである。「言葉でなく具体的な数字」で会社は姿勢を示すべきだ。

会社

当社は業績連動型ではないので、黒字だから出すとか赤字だから出さないということにはならない。言われていることは受け止める。

組合

職場では超勤も増加している。融合と連携というが、膨大な業務をこなすために結局人に業務が紐づけられ、それでも超勤でしのいでいる。そのような中で「より一層のコストダウン」「収益の確保」を言われてはモチベーションも上がらない。まずはモチベーションを上げるためにも年末手当を満額支給するべきである。

会社

労働時間管理は徹底していく。要員は配置しているが、職場によっては大変な状況があるのは承知している。今後も必要な要員は配置していく。

組合

新賃金と夏季手当の同時回答を会社は実施したが、好業績をしているにも関わらず支給額は低額であることに納得できない。全社員への還元はボーナスしかない。処遇改善はやるべきだが、それは条件をクリアした社員だけにしか適用されない。成績率についても7区分となったが、夏季手当ではどのくらいの割合で支給しているのか。

会社

一つの考えとして受け止める。その時々で出来ることを実施していくことになる。成績率については、人数や金額を示すものでなく、就業規則に則って公正公平に判断している。

組合

会社は「多ければ多いほど良いことは理解するが」と言うが、私たちは会社の決算状況、労働実態、生活実感から要求している。組合員、社員は会社が私たちをどのように見ているのか姿勢を見ている。私たちの要求に近づける努力を会社はするべきだ。エルダーは賃金も下げられ、物価も上昇し困窮している。満額回答を求める。

会社

主張は受け止める。エルダー社員のことも同様に考えている。どのように社員に還元していくかについて会社として引き続き検討していく。

会社⇒ 利益の確保！会社の持続的な成長！経営体質の強化！

組合⇒ 好業績の還元！安心して生活できる賃金を求める

全社員の努力に報いるためには「賃金」で示すべきだ！！

「4.5か月+30万円」要求満額をかち取るために団結しよう！！