

～団体交渉～ ピックアップ!

2022年度 NO. 14
賃金引上げ 2022年3月11日
JR東労働組合【業務部】
発行責任者
松下 明
第2回目

申11号「2022年度賃金引き上げに関する申し入れ」について団体交渉（第2回目）を行う！

概要 2022年3月10日、申11号「2022年度賃金引き上げに関する申し入れ」について第2回目の団体交渉を議論しました。冒頭会社より日本経済の動向について資料に基づき①実質 GDP 成長率（対前年度比）②景気動向指数（CI）、景気ウォッチャー調査（DI）③外国為替相場、日経平均株価④原油価格（WTI）、金利動向（長期国債）⑤消費者物価指数（R2=100）⑥損益の推移⑦完全失業率と有効求人倍率、公共工事設計労務単価⑧生産年齢人口の推移、都道府県別人口増減率（H22～27年、H27～R2年）説明があり、その後、新賃金の交渉にあたって会社のスタンスについて、「当社グループは、仕事と組織を抜本的に改革し新たな価値の創造を加速するとともに時代の変化にスピーディに対応できる新しい会社を創り上げることでサステナブルに成長を果たしていかなければならない」「社会の変化を変革のチャンスと捉え、職場と系統といった垣根を越えたスピーディに課題解決に取り組み成功に向け努力するというサイクルを回していく」「統括センター、営業統括センターまた、組織改正、制度改正もその一環」「不断の努力を重ね一人ひとりの働きがいや労働条件の向上、そして社員・家族の幸福の実現につなげ好循環を生み出していく」「いわゆる定期昇給やベースアップによる基準内賃金の引上げは長期にわたり総額人件費に多大な影響を及ぼすために足元の動向を踏まえつつ、中長期的な動向等を慎重に勘案して議論する必要がある」「令和4年度の新賃金の要求については、極めて慎重に判断をしなければならないという状況には変わらない認識」「その他の要求についても、人件費に与える影響などを踏まえて総合的に勘案し判断する必要がある」と改めて示されました。

組合からは、組合員の生活実感、現状に基づいて要求を掲げている。要求した額は、決して理不尽な要求をしたとは思っていない。昨今の物価の上昇、組合員の生活維持という視点から満額回答を求めることが基本である。早期な回答についてもしっかりと議論をして進めていきたいことを求めました。最初に、例年賃金引上げにおける会社のスタンスでは、いわゆる『ベースアップ』についての考えは示されてはいた。今年度に関してはさらに『定期昇給』という言葉が追加をされている。賃金引上げのスタンスに『定期昇給』を入れてきたのは初めてであることから会社の認識を質し、具体的な議論を行ってきました。第3回目の交渉日は未定ですが、これ以上の我慢の強要は認められないことから要求満額獲得に向け団体交渉に臨みます。

■主な議論は以下のとおりです。

《組合》	《会社》
<input type="checkbox"/> 1回目の交渉における会社の現状認識において <u>賃上げの会社のスタンスにおいてこれまではなかった『定期昇給』の言葉が入っていたが認識はどうか。</u>	<input checked="" type="checkbox"/> 昨年の新賃金においてこれまでにない厳しい経営環境を勘案して昇給係数2を実施した事実がある。 <u>ベースアップ、定期昇給いずれにしても社員の基本給に与える影響がある。</u> 昨年の係数2の実施、 <u>基準内賃金の引上げに対して影響を及ぼすことから基本的認識において申し上げた。</u>
<input type="checkbox"/> 定期昇給の係数4が2にカットされた。 <u>定昇をしない場合を念頭に置いているのではないか。</u> 年頭の会長の発言を見ても今回の議論をする前からメディアに出るようなことに違和感を持つ。 <u>係数4での実施が基本だろう。</u>	<input checked="" type="checkbox"/> まさしく貴側と定期昇給、新賃金については、ここで議論をしている。 <u>一定の考え方ありきということはない。</u> 昨年も議論を経て、 <u>経済状況、当社の状況等を判断して実施した。</u>

<p>□ 景気動向指数 (CI)、景気ウォッチャー調査 (DI) からしても現状から改善の傾向がある。組合員の生活を改善する視点からも賃金が追いついていかなければならないのではないかと。</p>	<p>■ 事実として 12 月は、ワクチン接種も進みデルタ株も落ち着き全国の感染者も低くなっていた。当社の業績にも大きく影響した。年末年始輸送も昨年と比べ多かった。ただ今年に入りオミクロン株の拡大、まん延防止等重点措置の再度の発出、当社の業績にも大きく影響。会社としてしっかり収益を上げ社員の還元につなげていく。お客さまのご利用動向見極める必要がある。発表時点では「持ち直しの動きが見られる」ということであったが、不安定な国際情勢等もあり、先行きの更に悪化する可能性もあり会社としてもリスク要因である。</p>
<p>□ 足元の状況と中長期と言われるが、短期的な見通しも中長期的な見通しも「慎重に」ということしか出てこない。「慎重に」と言いつつも我々の努力に対し賃金が支払われるのかが重要である。会社の意思を示してもらいたい。</p>	<p>■ 基本的な認識に戻るが、<u>短期的、中長期的にしっかり見極めていかなければならない。両方の動向を見極める。</u>会社としてしっかり社員還元が図れるように成長を果たしていく。実現するために外部要素もしっかり見極める。</p>
<p>□ この間、短期的な見通しが好調な中でも中長期の、将来の不確実性があるということで還元が少なかった。要求に届かなかった。中長期の不透明が今、目の前に来た現実はあるが、<u>経済状況も基本的には持ち直しの方向に向かおうとしている。明るい状況が見えているからこそ、判断して賃金引上げをすべきだろう。</u></p>	<p>■ 持ち直しの動きが見られるのは発表の通り。当社の業績、経営環境を振り返り短期的な収益はコロナの反動で営業収益が改善しているところもある。ただ<u>大幅な赤字を計上している厳しい現実に変わりはない。財務状況などについても、さらに悪化している現状もある。</u>会社としての業績、経営状況、財務状況を勘案しなければならない。</p>
<p>□ 現状が楽観できないことは認識する。かと言っては要求が的外れだとは思わない。<u>運輸収入などを見ても新型コロナの影響は底を打った。</u>厳しい状況から改善の状況にきている。新幹線の利用状況からも明らか。<u>回復基調にあるからこそ輸送を支える組合員に伝えるべきではないか。</u></p>	<p>■ お客さまが戻って来ているのは、現場の社員からすれば肌感覚であることは否定しない。会社としては回復をしたからと言って大幅な赤字を計上している。財務体質としては有利子負債、財務状況変わっていない。今後の収入状況も懸念されるところがある。<u>現場第一線の社員の努力が収入の回復に結びついていることには感謝を申し上げるところではあるが、各種指数、経済状況、経営状況はしっかり見定めないといけない。</u></p>
<p>□ 職場の中では、経費を抑える様々な取り組みがされている反面、設備投資や修繕の場面でこれまで同様「予算があるけどどうしようか」と年度末になると出てくるのが現場の現実である。コストカットの本気度が感じられない。<u>予算が余るであれば賃金に振り向けるべきではないか。</u></p>	<p>■ コストダウンに取り組んでもらっていることは認識している。社員一人ひとりだけでなく支社としても本社としても取り組まなければならない。仕事を見直す、組織を見直すことに取り組んでいる以上、効率的な業務執行をする。会社の資産を効率的に使って取り組んでいく。<u>これまでの業務の延長線上ではなく業務の見直しをしていく。そのうえで社員の成長、還元につなげていく。</u></p>
<p>□ これまでの延長線上にないと言うが、職場の中で表れているのは、今までと何か変わっているのかと言うと変わらない状況感が出ている。モチベーションが上がらない。仕事が増える。時間外労働をしないと仕事が増えない。年度末で仕事の仕方を、超勤を少なくしていこうという中で超勤をしなければ仕事ができない。本末転倒ではないか。賃金に反映できる取り組みが必要ではないか。</p>	<p>■ 既存の仕事の仕組み、やり方、仕事そのものを見直していかなければならないでしょうし、効率的に実現して、お金というところであればオペレーションコストを下げっていく。変わったのか変わらないのかということところは、発信を続け変えていかなければならないと認識している。</p>
<p>□ 第3四半期決算を見ても人件費の抑制部分は大きい。生活実感はより大きい。職場ではまことしやかに「赤字だから出ないのはしょうがないよ</p>	<p>■ <u>手をつけやすいところからと認識されてしまうと若干残念なところはある。</u>コストダウンというのは、会社一般でコストと言うところの表現にな</p>

<p>ね」と言われるの。果たしてそうなのか。<u>赤字の中で収益を改善するために努力をしている。労働力の価値が上がっている中で賃金が上がらないのはあり得ない。定期昇給2の実施、期末手当大幅に削減される現実から受け止めるのは一番手をつけやすいところから手をつけたのではないということだ。</u></p>	<p>りますから人件費が含まれる。経営状況などを踏まえて支給水準を貴側と議論している。<u>人件費だけでコストダウンをしているわけではなく物件費や修繕費だとかを踏まえてコストダウンをしている。手をつけやすいところだけではなく会社総体として見極めている。</u></p>
<p>□ 物件費というのも結局のところ部外委託費をおとしているのも側面ではないか。部外委託費というのはとりまなおさず、グループ会社で働く組合員、出向されている方の労働条件にも関わる。そういった現実も受け止めるべきだ。福利厚生の中で被服にかかるお金が元から少なかったものが削減される。カラカラの雑巾を絞るようなことになっている。そこで働く組合員、社員の生活もかかっている。</p>	<p>■ 原理原則で言ってしまうとグループ会社の労働条件ですからグループ会社で決定される。こと部外委託費ということにつきましては、人に払っているのではなく、仕事に払っていますからグループ会社の方で効率的な、生産性の向上を果たしてもらっている。それについてのインセンティブのルールを設けているのも事実である。宣伝、広告だったり見直しているの部外委託費だけを見直しているわけではない。</p>
<p>□ 社員の採用人数も2022年度が700人、23年度が500人と落している。人件費の減少、社員数の減が大きなファクターとしてある。今の財務状況を見て総額の人件費をどうするか。雇用の調整をしているのか。</p>	<p>■ 基本給といったところ定昇、ペアが人件費に及ぼす影響もありますし、その観点から言えば採用人数が人件費に多大に影響を与えるところはある。採用人数については、今後の効率的な業務体制の構築、そもそも日本の人口減を勘案して採用人数は決定している。</p>
<p>□ この間、輸送キロ、営業キロを大幅に落としているわけではない。生産年齢人口が仮に下がったとしても鉄道利用のお客さまが正比例しないのではないか。だから大人の休日倶楽部だとか施策を打っているのではないか。指数にJR東日本の状況が完全に連動しないだろう。採用人数を減らしているが、職場の中は効率化が進んだ厳しい労働環境になることが予想される。その点からしても一人ひとりの業務の質が上がる。そのことから賃金を上げるべきではないか。</p>	<p>■ 生産年齢人口と当社の収入を連動しないようなビジネスモデルを構築しなければならないと考えている。一定程度、人数×単価で収入が決まっているところもある。利用人数が減ることに会社は危機意識を持っている。大人の休日倶楽部とか一人当たりの単価を上げていく取り組み（例：中央線グリーン車導入）新たなビジネスモデル（収益源）をしっかりと創り上げていかなければならない。構造改革、新たな価値観の構築を厳しい状況を打破するため取り組んでいかなければならない。</p>
<p>□ 四半期決算を見ると減価償却費が上昇。それだけ設備投資がされていると認識する。設備投資をするための資金を含め、有利子負債は増えている。この間発行した社債についても有利子負債の返済のための借り換えともとれる。一定程度成長投資に資金が振り向けられている現実はある。品川開発や中央線の12両化、サステイナビリティボンドの中では、川崎デルタや東京病院の建て替えをする。物への投資を積極的に行うことが見て取れる。しかし、<u>投資を物へと繋げていくためには、現場の労働力を必要とする。施策に対し努力をしている組合員に還元すべきである。</u></p>	<p>■ 物への投資は、湯水のごとく際限なく使っているわけではない。<u>将来への成長投資、フカサワチェーンネルでは将来の飯のタネ</u>ですと発言されている。中央線、品川開発は10年後20年後に永続的に<u>当社がしっかりと収益を得られていくための成長投資だ。</u>厳しい中で止める判断はあろうかと思うが、止めてしまうと中長期的に収益の元を失ってしまう。しっかりと取り組む。設備投資についてもコストダウンを見極め優先順位を勘案して取り組む。減価償却費の増加については、コロナ前の工事が資産となっているものもある。コロナ禍で見境なく工事をした結果ではない。<u>人への投資、社員が安心して働ける環境、会社としてしっかりと取り組むことは認識している。</u></p>
<p>□ 品川再開発がどれだけ将来、JR東日本を支えるものになるのか。見通しがあるのか。中央線12両化でグリーン車を導入するが沿線にどれだけ需要があって収入の増加につながるのか。見通しが極めて見づらい。コロナで社会構造が変化する前に決まったものが通用するのか未知数</p>	<p>■ 品川何年に開業して収益を生み出すかなど、プロジェクトはすべからず計算されているだろうが、コロナの前から計画されていたもの、社会情勢を踏まえ収支の算定は見直しや振り返りをする中で会社の成長に資すると判断して実施をしていると認識している。数字をどこまで出すかということ</p>

<p>だ。その中で成長投資として進んでいる見えづらさがある。現在のプロジェクト、福島駅における新幹線上りのアプローチも、今後分割併合や便数が少なくなる状況で作る必要があるのか。</p>	<p>はあるが、今のところ示すことはない。会社の持続的な成長に資するものについて継続的に進めている。</p>
<p>□ 自分たちがやっていることが将来にどれだけ効果をもたらすのか、わからないとやりがいにならない。働きがいにつながらない。ややもすると頑張れば報われるんじゃないか。そういうことを通じて成長につながるんじゃないかとなるが、現実からしたら精神論に近い。</p>	<p>■ 具体的な数字であった方がモチベーションが上がるかもしれないが、当社はチームで仕事をしている。収益や利益に結び付かない仕事も多くある。リアルタイムに個々人の目標としておちてくるかという鉄道の業態からすると難しい。管理の良しあしはある。</p>
<p>□ 昨年、定期昇給係数2のカット、ベアゼロ、期末手当の減少で個人の年収は50～80万円下がった。将来にわたり尾を引く。会社として総額人件費として将来に影響すると言うが、家計にとっても将来にわたり影響を与える。会社が社員の生活を守っていくというのであれば要求を満額でという強い声がある。</p>	<p>■ 基本給に関わることなので会社として総額人件費に影響する。社員一人ひとりの収入に影響している認識はある。</p>
<p>□ 認識があるのであれば、賃金引上げが確実に行われなければいけない。子どもの食費をどうするか。おむつの質も落とさなければいけない切実な状況にある。</p>	<p>■ 賃金引上げのほかに総合的な処遇改善、例えば育児・介護、自己啓発でカフェテリアポイントの1ポイントを3倍にするなどできる総合的な処遇改善をしている。会社として成長を図り社員に還元していく。実現できるような組織、仕事の見直しを引き続き行っていく。</p>
<p>□ <u>それをやるための財源はある。特定のことをしたらお金が出るというよりも等しく割り振っていく。厳しい状況下では全体に底上げをすることが重要だ。</u></p>	<p>■ 福利厚生に関連するところではあるが、特定の年齢、断層、区分の社員に限るとなると制度として、法律上課題とされるところがある。なるべく偏らないようにしている。<u>会社として手立てをする場合、予算はある。限られた経営資源の中でできることをする。</u></p>
<p>□ 株主配当変更していない。配当の元になるのは、利益剰余金と言われている。昨年度末と比べると1,000億くらい下げている。単純にお金だけではなく不動産になっているものもあるだろうが、回転型ビジネスということもされている。自由に使えるお金として利用できる状態にしている。利益剰余金の活用もできるのではないか。</p>	<p>■ 利益剰余金という財布があってそれを取り崩しているわけではない。いわゆる内部留保は基本的に純資産、つまり会社のお金というよりも株主のもの。配当として利益が出れば増えるし、損失が出れば下がる。当社の株価が最高時の5～6割に下がっている。長期保有する株主への優待を厚くしている。株価が下がると投機を目的や買収行為が発生する現実もある。株主はステークホルダーとして大事にしていかなければならない。その中で配当性向も決定している。</p>
<p>□ 利益剰余金が積み上がっていくのであれば、その手前のところで人件費としての使い道はあるのではないか。</p>	<p>■ 事実として今は、赤字なので積み上がっていない。考え方として否定するものではないが、現在の状況に踏まえていく。</p>
<p>□ ロシアのウクライナ侵攻によって<u>原油やLNGが高い状態である</u>。会社は動力費が上がり、家庭は光熱費が上がる。小麦の価格上昇、パンなどの食費にも影響する。賃金が上がらない中で支出だけ増加する。BUY JR キャンペーンで職場において駅弁フェアをしたと発信されているが、仕出し弁当の何倍もするが、買ったらどれだけ戻ってくるというのか。現実と乖離したことをやっている。<u>物価上昇に対してベースアップをしっかりと行うべきだ。</u></p>	<p>■ <u>個人の生活でいえば目の前の小麦やパン、ガソリンが影響することは認識している</u>。会社も費用増になる。直接的には動力費になるが、物価が上がれば当社の仕入れ価格に影響。<u>会社としての収益への影響もしっかり注視しなければならない。</u></p>

<p>□ 運賃の改定はハードル高いことは認識するが、自由にできる部分もある。労働力を確保するために必要とあれば理解は得られるだろう。</p>	<p>■ 公共性の高さから国交省の一定の基準のもと上限が決められている。自分の商品でありながら商品の価格の決定が難しい。料金部分には、グランクラスだとか最繁忙期の設定をしている。運賃の値上げとは異なるが、バリアフリーにかかる金額を鉄道運賃で回収できないか検討している。</p>
<p>□ バリアフリーや公共的部分の施策、補助金をどう活用できるか。収支状況が赤字であれば補助金の受給、比較的やりやすいのではないかと。補助金を活用し設備投資にかかるお金は工面して自己資金から出す部分で賃金の改善に充てていけないか。</p>	<p>■ コロナ前から補助金が出るというのはある。ただそれを原資に何かを引き上げる、直接的に活用できるかはある。違うハードルがあるかと思うが、収支が厳しい状況であるから活用できるものはしっかり活用していく。</p>
<p>□ <u>エルダー、55歳を超える組合員からすれば、物価が上昇している中で定期昇給がないことは、据え置きどころか賃金が下がっている。</u></p>	<p>■ <u>影響はもちろんある。現行の賃金制度の目的等に踏まえて対応する必要がある。</u></p>
<p>□ エルダー組合員の賃金制度状況が変わってきている。年金受給の関係も変化をしている。職場で働くエルダーの組合員からは現役の半分の賃金なんだ、正社員が頑張ってくれというのが正直な声である。</p>	<p>■ 現行制度で運用の中で声があることは認識している。会社としては総額人件費の影響も考えながら対応しなければならない。</p>
<p>□ 第二基本給について総額人件費が下がっている状況において役割は終わっている。賃上げをしたうえで積み上げをしないと判断すべきではないか。</p>	<p>■ 人件費が下がっているというのは二つ見方がある。これまでは社員数の減少。単年度の収支状況に見る人件費も考慮しなければならない。主張としては承るが、廃止凍結となれば簡単に言えば退職金が3割上がる。影響を踏まえて判断すべき。</p>
<p>□ <u>生涯賃金にどのようにはね返していくのか。大局的な視点を持って判断すべき。適用しなかなければ我々としても対応する準備はある。</u></p>	<p>■ <u>人件費の影響が多分にある。そこに踏まえて対応しなければならない。</u></p>
<p>□ 職場で働く組合員からすると様々ローンを抱えている。特に住宅ローンは長いスパンで引いている。コロナ前の金利の高い時に借りている人もいる。また、必要に迫られてコロナ禍ではあるが、ローンを組んで家を建てなければならない組合員もいる。非常に厳しい。賃金の状況が施策に苦しい影を落としている。ややもすると離職にもつながっている。特に技術系の職場では行政に転職する人が多い。それは安定度である。賃金が安定的に上がると思っていたがそうではない。人材の流出にもつながっている。労働条件の最たるもの。1万円の増額と定期昇給の4の実施を改めて求める。</p>	<p>■ 生活実感に基づくもの、物価上昇により会社としても個人の生活に影響があることは認識している。一方で会社として収益に対する影響もあることからしっかり見定めていかなければならない。離職率だとか踏まえて、社員が安心して働ける環境、活躍してもらえるフィールドなどをこれまでも取り組んでいる。大きく構造改革を進めていくことは各種提案をしている。会社として非常に悪い業績であり、会社としてこれで良いとは思っていない。この逆境を跳ねのけて持続的成長を果たして会社の成長を果たすことでその原資を社員に還元していく。現行の足元の状況を踏まえながら判断していく認識である。</p>
<p>□ 中央線のグリーン車採算が取れるのか不安がある。クールビズの時に組合員の意見を聞かなかった。今回の新しい制服も必要ないという多くの声があった。制服ではなく賃金に反映させるべきというものだ。会社の発展、社員一人ひとりの幸福の実現と言われているが、逆ではないか。<u>社員の幸福があってこそ会社の発展がある。だからこそ人材の流失も発生する。</u>来年度の採用人数が500人と言われていたが、何人募集した結果かわからないが、目標には達成しなかったのではないかと。それだけ魅力がない会社と感じ</p>	<p>■ 会社としては、<u>会社がしっかりと成長していける利益を出していける体制をつくって、それを社員に還元し社員の幸福実現をしていく基本スタンスは変わらない。</u> 採用に対しては、例えば700人採れなかったから実績が500人しか採れなかったから500人ということではなくて、採用人員を公表している中でしっかり取り組んでいる。</p>

<p>ている。今こそ組合員の意見を聞くために満額回答を強く求める。</p>	
<p>□ 富田会長は「ベースアップだけではなく、社員が元気であることが鉄道会社の安全やサービスをつくり出す基である」それ自身はその通りである。さらに「従業員がもっと元気になれる方法として現場第一線の知恵や創意を活かして経営を変えていこうという運動をしている」と述べている。それがまさしく今議論をしている柔軟な働き方だと思う。<u>我々が元気になれる方法は新しい施策をすることだけではない。現場の組合員、社員が感じているのは、「出るものも出ないで、なぜ頑張れるんだ」ということ。赤字だから出ない、しょうがないという空気があるのも現実である。赤字だからと納得をさせられている。「欲しがりません、勝つまでは」的な精神で新しい施策をやっても成功しないだろうしモチベーションは上がらない。エルダーや55歳以上の議論にもなった。ベースアップがなかったら1円たりとも上がらない。社員に等しく還元されているとはならない。我々からしたら55歳を超えていたら関係ないのかと。蚊帳の外なのかと。これまで国鉄改革を担いJRを発足をさせて来て今までの苦労は一体なんであったのか。</u></p>	<p>■ 会社として変革 2027 を掲げてしっかり持続的に成長する。会社として収入を確保して社員の労働条件を向上させていく。好循環を生み出していく。基本的なスタンスは変わらない。施策だけという話もあったが、施策を提起した場合は何らかの制度の見直しを実施している。</p> <p><u>エルダーのみなさんであれば精勤手当の支給や就業規則を見直してきている。社員に等しく、全部が同じにはならない部分はある。同じ会社の中で働いてもらう社員には変わらない。社員だからエルダーだからではなく全体を見ていく必要がある。</u></p> <p>コロナが始まって非常に厳しい経営状況になっている。なぜ今、当社が事業運営できているかと言えば、この間 30 年以上積み上げてきた先輩たちの努力、資産があるからだと認識している。</p> <p>この場の議論を踏まえつつも会社として総合的に判断、慎重に判断せざるをえない。</p>
<p>□ 生活実感に基づいて要求をさせてもらった。基本スタンスにおいて定期昇給に触れたことは、昨年係数2だったことを考えると、<u>状況は昨年よりも改善はしているが会社は踏み込んだ回答をしてくるとは思えないかと実感している。赤字だから我慢をしろと言われていたのと同じである。総額人件費に与える影響が大きいことは、否定はしないが、抑制することに他ならない。赤字だからと受け止めて頑張っている人たちもいる。しかし、我々は労働組合として組合員の生活実感を述べたが、このままでは会社が倒れる前に社員が倒れてしまう。生活もままならなくなる。今回の要求は労働組合として当たり前である。コロナの状況が改善したからと社員の還元にはつながらない。赤字解消や債務返済に振り向けられ人件費に回らないだろう。社員・家族の幸福の実現というのであれば実の部分として賃金を上げるとならなければ社員は元気が出ない。社員に会社施策を担ってもらうのであれば経営状況が改善したら社員に還元するの一言でもなければ組合員、社員は納得しないだろう。</u></p>	<p>■ 長引くコロナ禍の中で現場の第一線の社員一人ひとりが感染症対策をとりながら安全・安定輸送やサービスの提供を通じて収入については対前年を上回る数字が出ているところは、増収であったりコストダウンだとかの成果であることは会社としても認識をしていますし、改めて感謝をしている。今年度ボーナスの水準であったり4月1日に定期昇給を2で実施したところである。<u>会社として今の水準で良いのかと言えば決してあるべき、相応しい状況ではないということである。まだまだ厳しい経営環境が続くのでしっかり跳ね返し、社員に還元できるような会社としての成長をしっかりと果たさなくてはいけない。</u></p>