

業務部速報



No. 174

発行 22. 6. 1

JR東労組 業務部

申
28
号

2022年度夏季手当等に関する申し入れ

PART②

2022年6月1日

第2回交渉を行う!!

業績動向

足元の状況

中長期見通し

有利子負債

好循環

組合の主な主張	会社の主な回答
<p><input type="checkbox"/> 期末決算として業績予測を下回っているということだが、働く者の生産性が上がらなかったとは思っていない。業績予測を下回った理由は何か。</p>	<p><input type="checkbox"/> 業績予想を下回ったのは、年明けからの新型コロナウイルスの再拡大、3月の春休み前の福島県沖地震の影響が大きかったと認識している。</p>
<p><input type="checkbox"/> 運輸収入が対前年 1,589 億円の増収であり、当期純利益 4,074 億円も改善している。そのことも夏季手当の判断の要素とするべきである。</p> <p><input type="checkbox"/> 純利益を回復させた社員の努力も要素にするべきだ。</p>	<p><input type="checkbox"/> 直近の動向を踏まえる。赤字幅が縮小したのは事実。しかし、大幅な赤字も事実。まだ厳しい経営状況である。</p> <p><input type="checkbox"/> 利益の改善は、社員 1 人ひとりのコストダウン、増収の構造改善の取り組みの成果である。</p>
<p><input type="checkbox"/> 会社が、コロナ以前に戻らないというのに比べるとはなぜか。今後戻らないコロナ前と比べると、ずっと足元の状況は悪い。そのような見方をすべきではない。対前年で見るべきである。</p>	<p><input type="checkbox"/> 数字の捉え方・見方なので、切り取り方はそれぞれである。</p> <p><input type="checkbox"/> 当社として持続的な成長を果たしていた状態として、コロナ前と比較するのは妥当である。</p>
<p><input type="checkbox"/> 今年の GW は対前年で 217%、足元の 4 月鉄道営業収入も対前年 133.8%だった。コロナ前と比べると 7 割。昨年との状況と比べると、はるかに回復している。</p> <p><input type="checkbox"/> 現時点の足元の状況は回復しているという認識か。</p>	<p><input type="checkbox"/> コロナ前に比べると昨年は 3~4割、今年の足元は回復している。数字が上向いていることは、社員 1 人ひとりの努力なので、経営の現状として受け止めている。</p> <p><input type="checkbox"/> 前年と比べても、上向きである。</p>
<p><input type="checkbox"/> 一定の利用が見込まれるという回答だが、決算短信でも約 90%まで回復するという記載があった。2023 年 3 月期の連結の計画は、600 億円の黒字となっている。黒字が判断材料の 1 つか。</p>	<p><input type="checkbox"/> 計画なので、利益を達成するのは会社として取り組まなければならない。</p> <p><input type="checkbox"/> 黒字計画を立てているのは、そこにさらなる社員の 1 人ひとりのチャレンジ、尽力になる。</p>
<p><input type="checkbox"/> 昨年との見通しはコロナによって不透明と回答されている。昨年との全く先が見えない見通しと比べて、現在は見えており、比べるものにならないくらい良くなっている。</p> <p><input type="checkbox"/> 約 20 年前の水準まで上昇と回答しているが、20 年前は平均金利が 4.25%であり、毎年 1,928 億円の支払い、現在の金利は 1.31%であり、約 616 億円の 3 分の 1 以下だ。利払金、そして人件費を見ても状況は同じではない有利子負債が人件費や夏季手当を抑制する理由にはならない。</p>	<p><input type="checkbox"/> 不透明感の濃淡を比べるわけではない。決して、先行きが非常に明るい状態ではない。厳しい経営の現状の中で、しっかり収益を確保しなければならない。</p> <p><input type="checkbox"/> 負債の金額の大小によって、何かに直結することではない。一方で収入が回復しても、財務的状況が悪化しているのは事実。その中で負債が増えると、会社の信用、格付が落ちれば、今後の資金調達が困難になる。</p> <p><input type="checkbox"/> 支払い利息については、そのとおりである。</p> <p><input type="checkbox"/> 今後の金利上昇があれば、当社の経営に直結する</p>
<p><input type="checkbox"/> 好調時は突出感、業績が悪い時には足元、回復基調時は好循環。出さない理由にしか聞こえない。</p> <p><input type="checkbox"/> ある職場で昨年から平成採が 5 名退職した。退職理由のやりがいなくなったが共通している。やりがいや人間関係の悩みに、賞与削減、定期昇給のカットが加わり、社員の心が離れ、見切りをつけて退職している。人材流出が止まらず、人材確保が危機的状況だ。</p> <p><input type="checkbox"/> モチベーションをおざなりにして好循環はあり得ない。好循環のためには、モチベーションを向上させるべきだ。</p>	<p><input type="checkbox"/> 賃金は労働条件の最たるものである。厳しい経営状況においても、社員・家族の幸福の実現していくこと、会社の成長と社員の成長の両方を実現していくこと、これはコロナ前、変革 2027 から述べている。</p> <p><input type="checkbox"/> 新たな仕事と組織が始まる。1 人ひとりの仕事のやりがい、成長の実感を実現出来るよう取り組みたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 1 人ひとりが目の前の仕事、業務に対して、モチベーションを持って取り組むことは、あるべき姿である。そのような中で、仕事を通じた充足感をしっかり実現したい。</p>

第2回交渉報告を職場で行い、満額回答を勝ち取るために、職場の闘いを強化しよう!

**PART①~④を
読み合わせよう**