



申7号

## 2023年度年末手当に関する申し入れ

第2回団体交渉を行う！①

年間6ヶ月以上の期末手当を求めろ！

要員不足のなか、一人ひとりの組合員・社員が

日々たゆまぬ努力で収益を上げてきた！

「コロナ前の業績水準に及ばない」での賃金抑制は認めない！

### 組合の主張

第1回の交渉以降の職場の声を踏まえて議論させていただいた。改めて述べるが、社会活動が本格的に再開した外的要因は大きい。しかし、いくら社会活動が本格化しても、設備投資をしても、組合員・社員がいなければ収益はあげられないことは変わらない。資料説明もあったが、少子高齢化社会・生産年齢人口の減少は変わらないと認識している。そこに、JR東日本会社の離職問題が深刻化していると認識している。何故なら、離職率増に加えて、離職という選択肢を持っている組合員・社員が増えている傾向にあると認識しているからだ。

また、離職者増・採用者減の中、コロナ前と比べて大幅に社員数が減少している中で奮闘していることから一人当たりの売上がコロナ禍前以上になっている。労働時間管理や要員管理は適切におこなわれているとも回答あったが、この場で議論は深めなかったが、労働時間管理も要員管理の課題もあると認識している。

期末手当を考えていく中で、直近の業績動向をみることは変わらないとの主張は理解する。しかし、これまでの経過を踏まえ、昨年と比べて大幅に回復していることを重視すべきである。

何故なら、コロナ禍の交渉では経営側から「日本一の赤字会社」と言われ、徹底したコストカットや生産性向上で黒字必達と奮起することを求められ、それに応え3期ぶりの黒字転換を実現すれば、今年度夏季手当では営業利益は「目標に届いていない」ことを冷静に受け止めなければと言われ、今回昨年より業績が大幅回復し、ほぼオンラインとなれば「コロナ前の水準に及んでいない」ことを冷静に受け止めなければと言われ、仮に手当水準をコロナ前に戻さないとの考えや姿勢ならば、納得できるものではない。

施策過渡期と言われ続け、設備投資などが戻り、組合員・社員の期末手当の水準は戻らないのであれば納得できないと言うのが、第1回交渉以降本部に多くあげられ、今回議論してきた。全てではないが組合員・社員の実態について述べてきた。その現実や声を直視して、現場目線を大切にして応えるべきであり、組合員・社員を大切にする経営姿勢を回答で示すべきである。

満額回答を強く求める！

### 会社の主張

物価上昇は判断要素の一つになり得る。営業利益を含めた業績で判断するが、様々受け止めた上で総合的に判断していく。できるだけ早期に判断する。