

スサ申2号「2024年度賃金引上げ等に関する申し入れ」第1回交渉を行う！①

組合の主張

- 会社の第3四半期決算の営業収益は、124億2300万円、四半期純利益は5500万円となり、増益となった。この黒字決算を生み出したのは、会社発足12年目を迎えようとしている中、「JESSビジョン2023-MOVE-」の最終年度として会社の発展を職場から日々つくり出している職場の組合員・社員による努力と奮闘によるものである。
- インバウンドもコロナ禍前に迫る勢いで増加しており、空港第2ビル駅ではマスクをしない旅客も多く、感染リスクが高い状況下で、感染しない・させない取組みを継続して行っている。みどりの窓口・指定席券売機対応では、航空機到着のタイミングで多くの旅客が殺到し、インバウンド商品やSuicaカードの購入・払戻しの対応に日々追われている。
- 「みどりの窓口」閉鎖と同時に「話せる指定席券売機」が拡大され、対応するまで時間が掛かるなどサービス低下になっている。加えて、「サポートコールシステム」では、時間帯の増加や被制御駅の拡大の影響により一人勤務箇所が多く、疲弊している中でも安全とサービスの維持・向上に努めている。
- あらゆる会社施策が矢継ぎ早に実施され、タブレット端末を家に持ち帰ってまで知識の向上に努め、休まる日がないほど業務量が増加している。「お客さまから様々なご要望やご意見をいただき、業務に励む中で自分たちの働き度と賃金が見合っていない」と不満の声が高まるばかりである。
- 各職場で発生している要員不足の解消のためには、人材流出に歯止めをかけ、組合員・社員を会社に定着させる必要がある。そのためにも今回の賃金引き上げは、大変重要な意味を持っている。
- 昨年は、22年を上回る記録的な値上げラッシュの1年であり、物価高に賃金が追いついていないのは明白である。組合員・社員の生活実態は、昨年以上に生活レベルが低下し、生活を維持することすら困難である。日本の平均と比較しても「まだまだ賃金が安いので、更なる見直しの必要がある」。
- ステーションサービスは、人材の確保と定着が必須である。今回、「就業規則の改正」が行われ、将来を担う人材の確保と定着のため、一定の成果としては受け止めることができる。会社は「人材が一番の財産である」と述べてはいるが、今も若手社員に限らず、中堅社員の離職が続いている現状がある。
- 当社の定期昇給(所定昇給額)は、1等級で1,000円、2等級で1,300円、3等級で2,300円、4等級で3,000円であり、働く社員1人ひとりのモチベーションを向上させ、今後も企業の魅力を維持させていくためにも、賃金の底上げや各等級の所定昇給額の増額は極めて重要である。

会社の主張

- 今年度は「JESSビジョン2023-MOVE-」の最終年度としてこれまで築いてきた業務品質に更なる磨きをかけていただいた。お客さまのご利用も増えつつある中、お客さまに優しい駅、安全・安心してご利用いただける駅、地域に愛される駅を目指し、日々の業務への精励と様々な取り組みに感謝する。
 - 当社の第3四半期決算は、営業収益は前年度から3億1100万円増加、対前年102.5%の124億2300万円、新規採用及び夏季、年末賞与支給額の増などによる人件費増加により営業費用が増加したが、営業利益は確保できた。
 - JR東日本グループの第3四半期決算は増収増益。運輸事業を含めた全てのセグメントで増収増益。業績予想も上方修正している。一方、営業費用は修繕費含め増加傾向、人口減少など取り巻く経営環境は厳しい状況にある事を改めて認識する必要がある。特に、今後JR東日本からの出向が見込めなくなる事から、技術継承の観点から採用活動を積極的に行う必要がある人件費も増加する。また、24年4月1日から就業規則等の改正を実施し、多くの社員の基本給が経過措置等により見直される。
 - 基本給の引き上げについては、当社の経営状況や取り巻く社会状況に加え、物価等の経済動向など様々な要素を踏まえつつ、総合的に勘案して決定するものである。人件費に長期的な影響を与え経営への影響も非常に大きいことも踏まえつつ、この場で真摯に議論した上で、実施について最終的に判断していく。
- ※昨年第1回交渉での現状認識
- 申し入れを受けている賃金の引上げ等については、人件費に長期的な影響を与えることから、経営に与える影響が非常に大きく、実施には慎重な判断が必要である。

人材流出は待たなしの課題！職場の努力に報いて満額回答すべきだ！