



申19号 過去最高の働き度と職責を超えて奮闘する職場の努力に報いる 交渉報告① ベースアップの実施と、夏季手当の支給を求める緊急再申し入れ

回答以降、中央本部に寄せられた
7000件を超える意見

24春闘、夏季手当 会社回答
再考せず

【主な組合の主張】

- 過去最高の働き度で過去最大の格差に反対。押し上げ効果を用いて夏季手当の低水準回答をすることには反対のスタンスで要求掲げて申し入れしてきた。趣旨や根拠については述べてきた通りだ。再度、再考を強く求めたい。
- ある経営幹部が「これだけ賃上げをしたのだからもらった分は貢献して頂きたい」と述べられたと言われている。コロナ禍を乗り越えて奮闘したのに、馬車馬のように働けという事かと受け止めている組合員・社員もいる。
- 回答書、参考資料も人材確保のアピールであり対外的で世間体重視の姿勢ではないか。
- 訴えた職場の声は現場第一の経営姿勢を求めているという事を受け止めるべきだ。過去最高の水準は事実だが、そのベアにも関わらずこのような声があふれている職場になっている。
- 最大限の回答という事やかなり踏み込んだ回答であり最終回答だという姿勢は変わらなかったという認識だ。今後については組織内で議論し判断する

**過去最大の
格差に
反対だ！**

【主な会社の主張】

- 要求の趣旨踏まえ再考すべきとあるが、回答時の内容、本日の議論を踏まえ変えることはない。再考の申し入れがあるものの、その余地はない。最終回答である
- アピールや対外重視とあったが、一つの要素として採用競争力があり、世の中に伝えるのは重要だが、社員に比べてそちらに重視するという事ではなく、様々な要素の一つだ
- できるだけ早い段階での回答を求めたい。

【ベアの格差について】

□定期昇給に職責による差はあるが、さらにベアにまで格差をつける必要があるのか。コロナ禍を乗り越えた奮闘と努力はどの職責も変わらず行ってきた。上位職だからこそ重要性が増しているとの会社回答に対して一切の納得感はない。格差がつくことに対して明確に反対である。

■基本給では、職責も大きな構成要素の一つである。**職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない。**

【満額回答できない根拠について】

□3月の収入状況はどうか ■鉄道営業収入は、定期はコロナ前の定常状態である80%に達している。定期外等についても中長距離は9割を超える

□金額だけ見れば過去最高であると述べられたが、様々見ると過去最高とは言い難い。1991年のベア1万426円の原資と比べると24年度は半分程度。現在の純資産は1991年の4倍で経営体力はある。1991年から消費者物価指数は約13%も上がっている。人件費の過去最高から約2500億円低くなり、JR発足38年で下から4番目の低水準だ。足元の2月3月が好調であり、社員数の減少と効率化で最高の働き度となっている。このような条件の中、満額を回答できない根拠は何か。

■営業収益の回復はコロナ前の9割程度まで回復しているが、利益ベースではそこまで比例して戻っていない。そのためより筋肉質な経営体質が必要である。そのような中、状況等様々なことを勘案し、社員の皆様にどこまでできるのかを考えて判断している。