



## 申20号 現場第一線で奮闘する組合員・社員の 努力に報いる「夏季一時金」に関する申し入れ

交渉報告①

# 怒

(申20号会社回答) 令和6年度の夏季手当については、直近の業績動向をベースとし、中長期的な経営見通しやさらには物価等の生活実態などを総合的に勘案し回答したものであり、夏季一時金を支払う考えはない。なお、引き続き、労働条件の向上等を通じ、社員・家族の幸福をしていく考えである。

□5200件超える声を踏まえて議論したが回答が修正されず、要求としては対立、ゼロ回答、職場のモチベーション低下からも強い問題意識を持つ。回答の修正を求める。

□同時期議論を原則でなく、その都度判断とすべき。

□GWや多売期の努力はどう反映されるのか。受け止めたなら、どう社内で共有し反映させるのか。少なくとも今後の年末手当の要素の一つに含んで反映させるべき。

■様々な社員の声は承知している。社員の声だけで夏季手当を決めるものでないが、様々な要素と合わせ、この間の状況も見て2.7ヶ月が妥当であり、考えは変わらない。

一時金に対してはGW踏まえ要求頂いているが、現時点一時金という形での支払いするような状況にない。

■同時議論を原則としないとあったが、会社としての考えは変わらないが、貴側としての議論を妨げるものではない、真摯に議論していく。

■ゴールデンウィークの状況は、年末手当の議論に入らないことはない。しっかり議論する。年末手当含めて、それ以外でも必要な判断ができれば、労働条件の向上に努めていく。



### 組合の主な主張

(夏季手当は) 昨年までは、5月中旬に申し入れて、6月の上旬には第3回交渉が行われるというスケジュールだった。しかし、今回の夏季手当の判断が3月8日なので、3月と4月の鉄道営業収入、決算、GWの輸送状況が入っていない。

春闘との同時議論で夏季手当2.7ヶ月の回答は妥結した。しかし、その妥結時点で、決算のさらなる上方修正、そしてコロナ前を超えたGWの輸送状況は知りえなかった。2.7ヶ月とは別に職場の努力に報いるべきではないか。

「新賃金・夏季手当について」の交渉の中で「第3四半期で夏季手当の支給月数を決め、その後の決算で業績予測を上回った場合、我々にとって不利益になるのではないかと懸念する」と述べた。実際、業績が上方修正されるほど好調であること。そしてGWが2018年を超える好調であることは議論されず、2.7ヶ月という低額回答となった。従来通りのスケジュールであれば、2.7ヶ月という回答にならなかったという疑念が拭いきれない。組合としては、これは同時議論によってもたらされた不利益であり弊害であると認識している。

### 会社の主な主張

状況踏まえ、中長期的な見通し踏まえ判断して回答している。

事実として議論できていないものもあるが、今回の決算の内容に関わる部分も一定程度真摯に議論してきたと考えている。それも含め総合的に勘案して判断してきた。それが、大きく変化があったと考えてはいない。一定程度予測し、ある程度の範囲内と考える。

議論の内容を加味して判断している。それが社員の不利益には繋がらない。

好業績を生み出したのは組合員・社員の努力あってのものだ

その通りである。

各系統の組合員・社員の努力を訴えた。受け止めるのか

社員の声は重要。受け止める。

組合員・社員の声を受け止めるのなら、一時金を支払うべき。

総合的に勘案して回答した。

その②へ続く

妥当な水準である