



申4号

2024年度年末手当に関する申し入れ

第1回団体交渉開催！ その2

趣旨説明(要旨)

◆鉄道事業の最重要課題である「安全」を第一とした職場づくりと企業文化をつくり出し、風通しの良い職場、健康とゆとりある魅力の持てる職場の構築をめざして取り組み、激甚化・頻発化する自然災害対応や復旧作業、輸送障害に伴う列車運休及び遅延に伴う案内・誘導などに、全系統の組合員が全力で取り組んでいる。

◆夏季手当の回答や、賃上げの押し上げ効果の表現、夏季一時金の交渉回答などに対する不満や不信など抱えている組合員・社員も多く、すでに年末手当要求実現を強く求める声があげられていることを認識すべきだ。

◆2025年3月期第2四半期決算は、連結・単体とも増収増益と昨年を上回る好調な決算。これは JR 東日本グループで働く組合員・社員の努力の結果である。

◆お盆期間の利用状況も 7/25 に発生した東北地方での大雨、台風5号及び7号の影響もあったが、444.9万人、前年比105%。2024年度上期の鉄道営業収入は定期・定期外共に前年超えて、合計対前年104.3%。GW 輸送から引き続き好調を維持している。

◆コロナが5類に移行して社会活動が活発化しているとの外的要因だけではなく、要員不足の中、安全第一で安定した輸送を目指すと共に、施策やコストダウンに向き合い収益を確保している。

◆組合員・社員そして家族の日々のたゆまぬ努力の結果であり、

会社はその努力に年末手当の回答で応えるべきである！

◆期末手当を生活給の一部とせざるを得ない現実やコロナ禍前の年間6カ月以上の期末手当の水準に戻っていない現実のなか、物価上昇に賃金が追いつかず生活苦が続き、生活が向上しない現実を直視し、それに応えることは会社の責務と考える。

◆「融合と連携」により多能化が進んでいる現実のなか「過去最高の働き度」であり、特に全系統において要員不足のなか苦闘しているのが現実。一人で二役三役以上となり、労働密度は高まり続けている。

◆離職率は下がってきているが、未だ離職は止まっていない。系統を問わず「人が足りない」と昨年にも増して悲痛な声があげられている。要員不足解消は待ったなしの問題だ。

◆ジョブローテーションの実施を含めた異動に対しても、労使議論を積み上げてきているが、真剣に自らのキャリアプランを立てて面談を行っても、納得感ない異動が発令され、多くの組合員・社員は不満や不安、虚無感さえ抱きながら働いていることを訴える声が年々増えている。

◆「過去最高の働き度」の職場の努力が報われないことから、一人当たりの売り上げは過去最高となっていることを重視すべきと訴えてきた。

◆現場の声を真摯に受け止め、現場第一の姿勢で、安全第一の職場、風通しの良い職場の構築が経営課題となっていると認識する。

◆「成績率の見直し」が夏季手当から実施されているが、全体ベースで期末手当を年間6ヶ月以上の水準に戻すべきという声もあり、年間6ヶ月以上を強く求める声が組合員・未加入者からあげられている。

◆会社は「会社の持続的成長の先の社員還元」とのスタンスだが、私たちは「会社の持続的成長を実現するためには、まず労働条件の最たる賃金で応えるべきである」と一貫して議論してきた。



◆厳しさを増す組合員・社員の生活実感、要員不足の中、一人当たりの売り上げは過去最高となっている労働実感、そして昨年以上の好調な業績を実現した日々のたゆまぬ努力を年末手当の主たる要素とすべきだ！

組合員・社員を大切にする経営姿勢を示して、要求満額を強く求める！